

Collana dell'Osservatorio **Centro Studi**

1

La ricerca è stata realizzata dall'Ires e diretta da Giovanna Altieri. L'indagine di campo è stata realizzata dalla società Codres.

Nel presente rapporto Giovanna Altieri ha redatto l'Introduzione e le Conclusioni; Cristina Oteri i capitoli 1, 3, 4, 5, 6, 7; Marcello Pedaci i capitoli 2 e 8. Salvo Leonardi ha redatto il paragrafo 2 del capitolo 2.

Ringraziamo la Commissione Nazionale dell'Osservatorio composta da Gianni Bocchieri, Alessandro Brignone, Pasquale Inglisano, Carmelo Prestileo, Franco Salvaggio, Emilio Viafora e il Presidente Enzo Mattina per i preziosi suggerimenti offerti nel corso del lavoro.

Un ringraziamento va, inoltre, a tutte le persone che hanno concorso alla realizzazione della ricerca, in particolare gli imprenditori e i rappresentanti delle Agenzie che con la loro disponibilità ci hanno consentito di realizzare l'indagine di campo e a Lisa Cecchi e Antonio Ruda dell'Osservatorio Centro Studi per il Lavoro Temporaneo, per il costante supporto fornitoci per la realizzazione della ricerca.

Il contenuto del presente volume raccoglie i risultati di una ricerca condotta tra aprile e maggio 2005.

DAL LAVORO INTERINALE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: PRIMO MONITORAGGIO SU COSA CAMBIA PER LE AGENZIE PER IL LAVORO E PER LE IMPRESE UTILIZZATRICI

di Altieri G., Oteri C., Pedaci M.

A cura dell'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES)

indice

Introduzione	9
Capitolo 1	
Il lavoro somministrato in Italia	15
1.1 Le Agenzie per il Lavoro	15
1.1.1 <i>Le Agenzie per il lavoro e la nuova normativa</i>	15
1.1.2 <i>Il mercato della somministrazione e la riorganizzazione delle Agenzie</i>	17
1.1.3 <i>Le nuove attività</i>	21
1.2 Il mercato del lavoro somministrato e le caratteristiche dei lavoratori	25
1.2.1 <i>Problemi di misurazione e andamento del lavoro interinale</i>	25
1.2.2 <i>Le caratteristiche anagrafiche dei lavoratori</i>	27
1.2.3 <i>La distribuzione territoriale e la mobilità</i>	29
1.2.4 <i>Il livello di istruzione, le figure professionali e i settori lavorativi</i>	30
1.2.5 <i>Le caratteristiche del lavoro</i>	33
1.2.6 <i>L'accesso al lavoro in somministrazione e la ricerca di un altro lavoro</i>	35
1.3 Le imprese utilizzatrici di lavoro somministrato	37
1.3.1 <i>Le caratteristiche delle imprese utilizzatrici</i>	37
Capitolo 2	
Il ruolo delle parti sociali	51
2.1 La somministrazione di lavoro nella contrattazione collettiva	51
2.1.1 <i>Il sistema dei rinvii alla contrattazione collettiva</i>	51
2.2 Formazione e sostegno al reddito: quale welfare?	82
2.2.1 <i>Gli obiettivi</i>	83
2.2.2 <i>Il finanziamento del 4%</i>	84
2.2.3 <i>Bilateralità e formazione professionale: Forma.Temp</i>	85
2.2.4 <i>I nuovi Fondi</i>	88
2.2.5 <i>Il sostegno al reddito</i>	89
2.2.6 <i>Alcune considerazioni in merito al welfare per i lavoratori somministrati</i>	93

Capitolo 3	
La metodologia e le caratteristiche delle imprese intervistate	95
3.1 Obiettivi della ricerca	95
3.2 Il campione	97
3.3 Il questionario	99
3.4 Caratteristiche delle imprese utilizzatrici intervistate	101
Capitolo 4	
I lavoratori in somministrazione nelle imprese intervistate	109
4.1 I profili sociali dei lavoratori	109
4.2 Le figure professionali coinvolte	112
Capitolo 5	
La gestione dell'impresa e il lavoro somministrato	117
5.1 L'introduzione e l'incidenza del lavoro somministrato nelle imprese	117
5.2 La durata e la frequenza delle missioni	120
5.3 Le ragioni delle imprese utilizzatrici	127
Capitolo 6	
La somministrazione, uno strumento di integrazione nel mercato del lavoro?	135
6.1 Le trasformazioni dei contratti di somministrazione	135
6.2 I criteri di selezione dei lavoratori	142
Capitolo 7	
Le altre forme di lavoro flessibile, le convenienze e i problemi del lavoro somministrato	145
7.1 I "concorrenti" del lavoro somministrato	145
7.2 I principali problemi nell'utilizzo del lavoro somministrato	152
7.3 La formazione	155
7.4 Vantaggi e svantaggi nell'utilizzo del lavoro in somministrazione	158
7.5 I Rapporti con le Agenzie per il lavoro	161
Capitolo 8	
I modelli di flessibilità e la riforma del mercato del lavoro	167
8.1 Il giudizio degli imprenditori sulle novità introdotte dal d.lgs. n. 276/2003	167
8.1.1 <i>La somministrazione di lavoro a tempo determinato</i>	167
8.1.2 <i>Lo staff leasing</i>	173
8.1.3 <i>Ricerca e selezione, intermediazione, outplacement, borsa lavoro</i>	180
8.2 Il giudizio sulla regolazione del mercato del lavoro e il sistema di welfare	189
Conclusioni	201

Bibliografia	213
Allegati	221
Allegato 1	
<i>Incidenza delle imprese sul totale delle imprese (settore privato)</i>	223
Allegato 2	
<i>Indagine sulle imprese utilizzatrici di lavoro somministrato</i>	229

introduzione

Il 2003 ha aperto una fase critica di transizione per i protagonisti del lavoro interinale italiano. Da un lato la legge 30/2003 ed il successivo d.lgs. n. 276/2003 hanno offerto alle Agenzie prospettive di attività aggiuntive e complementari rispetto a quelle previste con la “Legge Treu” del 1997; dall’altro la nuova normativa ha creato incertezze per gli operatori del settore, che si sono trovati a dover rivedere le loro strategie di azione e di mercato, in un quadro di opportunità e vincoli mutato a seguito delle nuove norme in materia di intermediazione e somministrazione di lavoro. La nuova normativa sull’intermediazione di manodopera, infatti, oltre che ridefinire alcuni aspetti del lavoro interinale (ridefinito in somministrazione), ha ampliato il campo d’azione delle Agenzie, offrendo loro la possibilità di svolgere altre attività di mediazione nel mercato del lavoro, dalla selezione, al collocamento dei lavoratori. L’attività d’incontro domanda-offerta, a seguito delle nuove norme, al contrario del passato, può essere realizzata anche da associazioni non riconosciute (enti bilaterali, associazioni di categoria, enti *non profit*, università, scuole superiori e consulenti del lavoro. Se da un lato è dunque aumentato il raggio di azione delle Agenzie di lavoro interinale (oggi Agenzie di somministrazione), anche la concorrenza sul suo terreno si profilerebbe più agguerrita.

Il provvedimento prevede, tra l’altro, che gli operatori autorizzati possano effettuare attività di “*staff leasing*”, ossia “affittare” personale assunto da una parte terza anche a tempo indeterminato, negli specifici settori individuati dalla legge.

Le nuove norme cambiano potenzialmente anche il sistema di convenienze/opportunità per le imprese, tra le diverse forme contrattuali flessibili utilizzabili dal sistema del lavoro italiano. La legge 30/2003, infatti, oltre ad intervenire sulla materia della intermediazione e somministrazione di manodopera, ha dettato nuove norme per agevolare il ricorso al part-time, attraverso un utilizzo più flessibile del lavoro supplementare per chi svolge il tempo parziale “orizzontale”, e delle c.d. clausole elastiche nelle ipotesi di tempo parziale “verticale” o misto; ha introdotto nuove forme contrattuali (*job on call*, *job sharing*, lavoro supplementare e occasionale). Nuove regole sono state definite per le collaborazioni coordinate e continuative, che devono essere legate ad un progetto. Inoltre, sono previste, per le collaborazioni a progetto, alcu-

ne misure molto essenziali di tutela (atto scritto del contratto, da cui dovrà risultare l'indicazione di un corrispettivo, proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro, nonché la durata, sia essa determinata o determinabile, tutele in caso di maternità, malattia e infortunio, la sicurezza nei luoghi di lavoro), con la previsione di un sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge. A ciò si aggiunge che il decreto legislativo n. 368/2001, già aveva profondamente modificato la precedente disciplina vincolistica del lavoro a termine.

L'estensione degli istituti che insistono sul mercato del lavoro rende incerti i margini di complementarità e/o di sovrapposizione che si possono creare tra i diversi Istituti contrattuali flessibili, nel momento in cui la riforma sarà pienamente metabolizzata dal sistema del lavoro italiano.

A distanza di poco meno di due anni, com'è emerso anche nella ricerca di cui presentiamo i risultati nelle pagine successive, le novità introdotte con la legge 30/2003 sono ancora in una fase di "scoperta" e di "collaudo sperimentale". D'altra parte, occorre considerare che in un dato assetto normativo si crea un equilibrio del sistema rispetto alle modalità di utilizzo del lavoro, sia dal punto di vista delle imprese che si "abituano" in determinate circostanze ad utilizzare specifiche formule contrattuali, sia da quello dei lavoratori che si "aspettano" di essere impiegati secondo le modalità utilizzate tipicamente in quell'ambito lavorativo. Alla presenza di un cambiamento del quadro normativo, il raggiungimento di un nuovo equilibrio richiede, dunque, tempi d'adattamento che saranno più o meno lunghi, secondo l'intensità dei cambiamenti stessi.

Come è stato rilevato¹, le numerose innovazioni introdotte con la legge 30/2003, pur mantenendosi nel solco del Pacchetto Treu della "flessibilità al margine", hanno un carattere sistemico. L'esame dei loro possibili effetti perciò richiederebbe un'ottica di "equilibrio generale", non basata cioè sulla semplice sommatoria delle modifiche ascrivibili all'introduzione di ciascuna singola fattispecie contrattuale. La numerosità delle forme contrattuali attualmente disponibili per le imprese non esclude, tra l'altro, fenomeni di "cannibalismo" tra i diversi strumenti, con possibili effetti nulli sul piano dell'occupazione aggiuntiva netta.

Da questo punto di vista la nuova normativa sulla somministrazione della manodopera va collocata nel contesto del nuovo mercato del lavoro scaturito dalla legge 30/03, in cui le imprese si trovano a ridefinire il sistema delle convenienze/possibilità all'utilizzo del lavoro in somministrazione non solo tenendo conto delle nuove norme che riguardano specificamente questa forma di lavoro, ma anche dei nuovi istituti introdotti con la legge stessa.

La riforma è stata inserita in un contesto in cui si erano ormai superate le incertezze della fase introduttiva. Sia sul fronte delle Società di fornitura che su quello delle imprese utilizzatrici si era, infatti, entrati in una fase di consolidamento strutturale del



1. Sestito, P., *Riforma del mercato del lavoro e compatibilità economica*, in Tiraboschi M. (a cura di), 2004, *La Riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del D.lgs. 10 settembre 2003, n.276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè Editore, Milano, 2004.

comparto. Nel contesto ante Legge 30 le Agenzie di lavoro interinale si sono affermate nel sistema del lavoro italiano, conquistando in misura crescente quote di “mercato”, sia perché hanno risposto ad alcune esigenze delle imprese di poter disporre in modo rapido e flessibile di mano d’opera a tempo, sia perché sono state agevolate dai cambiamenti demografici e sociali avvenuti nel mercato del lavoro, che hanno favorito la creazione di un bacino di offerta maggiormente propensa, rispetto al passato, a svolgere lavori temporanei². Nei primi anni questo segmento del mercato del lavoro italiano è stato fortemente dinamico, come testimonia anche la crescita del numero delle società autorizzate e degli sportelli attivi, distribuiti su tutto il territorio nazionale. Non va, in ogni caso, dimenticato che l’avvio effettivo del lavoro interinale in Italia si è verificato in un periodo favorevole di ripresa della domanda di lavoro, che ha dunque dato un impulso allo sviluppo del nuovo strumento. Dopo la fase euforica iniziale, già nel 2002, le Agenzie hanno evitato di fare investimenti che si sarebbero potuti rivelare azzardati, proprio a causa delle incertezze normative, ma anche di un normale assestamento fisiologico del comparto³. Come emergerà dalle pagine successive, il nuovo quadro normativo sembra accompagnare ulteriormente dinamiche spontanee del mercato, piuttosto che aver prodotto opportunità o cambiamenti radicali.

La maggior parte delle Agenzie si è localizzata nel Nord, mentre le attività delle filiali collocate al Sud sono state sostanzialmente rivolte a reperire manodopera per le imprese del Nord⁴. Le Agenzie sono dunque state indotte a non rischiare più di tanto in mercati che offrono scarse opportunità di business. Ma, quale potrà essere il nuovo posizionamento strategico delle Agenzie nel nuovo quadro competitivo?

La liberalizzazione del collocamento muta potenzialmente la tipologia, nonché la rete degli operatori presenti nel mercato. Quanto la liberalizzazione del “collocamento” stia attirando l’interesse di operatori internazionali, non presenti nel mercato italiano, oppure stia spingendo le Agenzie già operanti a potenziare la loro rete di filiali, aprendone anche di nuove, in contesti territoriali finora trascurati a causa dell’esiguità della domanda, costituisce ancora oggetto di studio e di monitoraggio. Altrettanto indefinito appare essere il sistema di convenienze al potenziamento della rete in rapporto alle caratteristiche della nuova concorrenza.

Le Agenzie, inoltre, hanno preferito fin qui servire senza specifiche e costose differenziazioni, la totalità dei *target* di mercato. In questo modo esse hanno potuto ampliare il proprio mercato di sbocco, accumulando esperienze e *know how* e ammortizzando più velocemente gli investimenti di ingresso.



2. Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia. Organizzazione e performances*, Milano, Angeli, 2001; Vitale L. *La Grande impresa del lavoro*, Il sole24 ore, 2001; Bonafede A. *La Fiat leader nel lavoro interinale grazie al Web*, in Affari e Finanza del 28 febbraio 2002.
3. Altieri G., Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004.
4. Secondo una ricerca svolta in Lombardia sui dati d’archivio di Obiettivo lavoro, oltre la metà dei lavoratori residenti nel Mezzogiorno risulta essere inviata in missione interinale in aziende del nord. Iacus S.M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società “no profit” di fornitura di lavoro temporaneo*, Paper, Mimeo, 2000.

L'approccio tendenzialmente generalista delle Agenzie è forse all'origine del fatto che le Agenzie stesse hanno avuto fin qui più di una difficoltà a soddisfare le richieste provenienti dalle imprese utilizzatrici in tempi rapidi. Più compiutamente, ciò è probabilmente attribuibile ad una serie di ragioni che riguardano la struttura delle Agenzie di fornitura, le caratteristiche strutturali e culturali delle imprese italiane e le modalità di erogazione della formazione. Ad esempio, le Agenzie fornitrici, sembrerebbero aver trascurato finora lo sviluppo di una capacità previsionale, e privilegiato invece soprattutto il marketing commerciale, lavorando così sulle richieste contingenti. In sostanza è verosimile ipotizzare che stiano cambiando le strategie di specializzazione delle Agenzie, sia in relazione alle tipologie di attività da esercitare (somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocazione), come pure in relazione a specifici target di mercato (imprese di certi settori, di alcuni territori, per alcune figure professionali, ecc.), con ricadute di grande impatto sulle caratteristiche del bacino di manodopera a cui le Agenzie stesse faranno riferimento, sebbene i processi di cambiamento siano soltanto agli inizi.

In Italia la forma contrattuale del lavoro interinale ha trovato la sua legittimazione iniziale come uno strumento rivolto ai giovani più che agli adulti, ma anche agli uomini più che alle donne. Si presuppone, infatti, che i giovani, sia per ragioni "culturali", che sostanziali, siano in grado più degli adulti di sostenere le condizioni di un lavoro temporaneo, in termini di incertezza lavorativa e di prospettive di reddito.

Ciò nonostante, superata la prima fase di avvio dello strumento, già la platea dei lavoratori interinali non era più identificabile soltanto con i giovani in ingresso nel mercato del lavoro. Così come la "terziarizzazione" dell'interinale, stava portando con sé anche disponibilità di posti più accessibili alle donne e diversificando le professionalità richieste dalle imprese.

È possibile affermare che, superata la prima fase, in cui lo strumento si è rivolto principalmente a giovani uomini con un livello di istruzione medio-basso, si stava già prima della legge 30 entrando in una fase più matura in cui la platea dei lavoratori potenzialmente disposti ad accettare un contratto di lavoro interinale si era andata allargando.

Anche da questo punto di vista è probabile dunque che le Agenzie si trovino a rivedere le proprie strategie di reclutamento della manodopera per adattarla alle nuove tendenze del lavoro temporaneo.

Per quanto riguarda le imprese utilizzatrici si può rilevare come dal settore industriale - in particolare dal metalmeccanico, che è stato per tutta la prima fase il maggior utilizzatore dello strumento - il lavoro interinale si stia estendendo al terziario, soprattutto al settore del commercio. Il lavoro interinale, inoltre già prima della legge 30/2003, era presente in tutte le classi dimensionali d'impresa, tranne che nelle piccolissime. Sebbene le grandi imprese impieghino un numero maggiore di lavoratori delle piccole e delle medie, tuttavia è in queste ultime che si riscontrano le percentuali maggiori di incidenza sulla forza lavoro complessiva. Un dato che chiaramente risente in parte di "un effetto ottico", dovuto appunto alla ridotta dimensione di impresa.

Una ricerca realizzata per conto del Ministero del lavoro⁵ aveva inoltre documentato attraverso un'analisi empirica, come il lavoro interinale fosse andato assumendo vieppiù un carattere sistemico e rappresentava uno dei modi attraverso i quali le imprese gestivano in maniera corrente il fabbisogno di manodopera. Seppure l'utilizzo dell'interinale non era esclusivo nelle imprese, al contrario si affiancava ad altre formule contrattuali anch'esse flessibili, in una certa misura concorrenti con lo stesso interinale.

A fronte di una offerta tanto differenziata di formule contrattuali, il sistema delle imprese dopo la legge 30/2003 come sta rispondendo? Come mutano le convenienze relative dei diversi strumenti in relazione alla esigenza di avere lavoro a termine? A quali condizioni le imprese sono disposte a pagare il servizio reso di selezione e/o di intermediazione svolto dalle Agenzie? Quanto, per quali tipologie d'impresa e a quali condizioni, la possibilità di poter utilizzare a tempo indeterminato, nei casi previsti, manodopera intermediata da terzi, rappresenti una valida alternativa alle già previste possibilità di esternalizzazione di servizi?

Molti commentatori del lavoro interinale si sono soffermati in questi anni sul ruolo di *job placement* svolto da questo istituto. Le Agenzie offrono, infatti, un servizio flessibile accompagnato da un'attività di selezione e orientamento assai gradita alle imprese. Tutte le ricerche che hanno fotografato la situazione fino al 2003 hanno, tuttavia, messo in rilievo come, le ragioni principali per cui le imprese facevano ricorso all'interinale erano piuttosto legate alle necessità contingenti della produzione, ossia far fronte a commesse improvvise e/o non previste, sostituire lavoratori assenti per malattia o maternità.

L'interinale ex lege 196/97 non era utilizzato dalle imprese per aggirare una normativa troppo rigida sul lavoro dipendente e per essere, dunque, più libere nell'aggiustamento della manodopera aziendale; così come soltanto per una minoranza delle imprese l'interinale aveva il compito di selezionare e reclutare manodopera anche in vista di future assunzioni⁶. In ogni caso è probabile che fino al 2003 l'interinale non abbia distrutto più occupazione standard di quella che non è riuscito "direttamente o indirettamente a ricreare"⁷. Ma, queste tendenze sono tuttora valide, visto che le esigenze delle imprese di avere manodopera a tempo possono ora essere soddisfatte anche da altre forme contrattuali?

Questi quesiti sono stati oggetto della ricerca di cui nelle pagine successive riportiamo analiticamente i risultati. Più precisamente, nella prima parte del presente lavoro viene presentato, utilizzando le fonti statistiche disponibili e la letteratura sul tema, un quadro aggiornato dello stato del comparto e delle caratteristiche complessive del mercato del lavoro in somministrazione per tutti e tre i protagonisti di questo seg-



5. IRES - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2003, op. cit.
6. Dall'indagine dell'IRES emerge, comunque, che soltanto l'8,2% delle imprese indica in modo esplicito come primo motivo per l'utilizzo dell'interinale il fatto di selezionare in vista di future assunzioni. Altieri G., Oteri C., 2004. op. cit.
7. Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma, rapporto di ricerca, novembre 2002.

mento del lavoro italiano, ossia le Agenzie, i lavoratori, le imprese. Una serie di interviste qualitative ad operatori del settore e a testimoni privilegiati dell'area della offerta di intermediazione di manodopera (Agenzie di somministrazione di manodopera ex-interinali e nuove, associazioni di categoria, rappresentanti di sportelli territoriali rilevanti, ecc.) ha permesso anche di entrare più nel merito di alcune tendenze che sembrano emergere rispetto al posizionamento strategico delle Agenzie di somministrazione nel nuovo quadro competitivo e di verificare come stanno cambiando le strategie di specializzazione delle Agenzie stesse, in relazione alle nuove tipologie di attività e alle trasformazioni del target di riferimento. Un apposito capitolo riguarda il ruolo delle parti sociali nella gestione di questa forma contrattuale, teso a mettere in rilievo come sia la contrattazione collettiva che le direttive poste in campo da parte degli organismi bilaterali stiano di fatto disegnando le caratteristiche concrete di questo mercato, anche al di là del dettato normativo. Obiettivo di questa prima parte del rapporto è quello di offrire uno scenario di tendenze e problematiche, all'interno del quale collocare l'oggetto principale del lavoro di ricerca che si è focalizzato sul ruolo e sulla funzione della somministrazione di manodopera nelle imprese utilizzatrici di lavoro somministrato nel nuovo contesto normativo, in particolare in rapporto ai nuovi strumenti di flessibilità oggi disponibili per il sistema delle imprese.

La seconda parte, infatti, è tutta centrata sui risultati dell'indagine di campo rivolta alle imprese utilizzatrici di lavoro in somministrazione. Ciò nell'intento di portare un contributo di monitoraggio alla comprensione degli orientamenti e dei problemi che esprime proprio il sistema delle imprese italiane, rispetto ai cambiamenti connessi alla nuova normativa sul mercato del lavoro.

1

IL LAVORO SOMMINISTRATO IN ITALIA

1.1 LE AGENZIE PER IL LAVORO

1.1.1 Le Agenzie per il lavoro e la nuova normativa

La nuova normativa di riforma del mercato del lavoro ha ampliato il campo d'azione delle Agenzie di lavoro interinale, oggi Agenzie per il lavoro, che hanno ora la possibilità di svolgere altre attività di mediazione nel mercato del lavoro, dalla selezione, al collocamento dei lavoratori. Il decreto legislativo n. 276/2003 di attuazione della legge 30 ha inoltre ampliato la platea dei soggetti abilitati all'intermediazione, sia privati che pubblici¹.

Le Agenzie per il lavoro sono oggi soggetti in possesso di autorizzazione dello Stato che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale. Per essere autorizzate, le Agenzie devono possedere i seguenti requisiti:

- sede nel territorio italiano o di altro Stato membro dell'Unione Europea;
- disponibilità di uffici idonei allo svolgimento dell'attività;
- adeguate competenze professionali degli operatori;
- rispetto delle disposizioni sulla tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati;
- assenza di condanne penali per amministratori, direttori generali, dirigenti con rappresentanza e soci accomandatari;
- interconnessione con la Borsa continua del lavoro² attraverso il raccordo con uno o più nodi e invio alle autorità competenti delle informazioni rilevanti per il mercato del lavoro.



1. Per un approfondimento si vedano - fra gli altri - Olivelli P., Tiraboschi M., *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, collana Adapt-Fondazione "Marco Biagi" n. 5, Giuffrè Editore, Milano, 2005.
2. La Borsa continua nazionale del lavoro è un sistema informativo, basato su una rete di nodi regionali, a cui è possibile accedere liberamente tramite internet. È un sistema informativo aperto, che dovrebbe favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Al momento non è pienamente operativo.

Le Agenzie per il Lavoro che vengono autorizzate o accreditate devono essere iscritte a un apposito Albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali³. È inoltre previsto un processo di accreditamento da parte delle Regioni che consente alla Agenzie di operare a livello regionale e partecipare alla rete dei Servizi per l'impiego.

Il decreto legislativo n. 276/2003, istituendo l'Albo delle Agenzie per il lavoro, definisce cinque diversi tipi di Agenzie:

- Agenzie di somministrazione di tipo generalista abilitate alla somministrazione di manodopera a tempo determinato e a tempo indeterminato;
- Agenzie di somministrazione di tipo specialista abilitate a svolgere somministrazione a tempo indeterminato esclusivamente per una delle attività previste dall'articolo 20 del decreto 276⁴;
- Agenzie di intermediazione⁵;
- Agenzie di selezione⁶;
- Agenzie di supporto alla ricollocazione del personale⁷.



3. Precedentemente all'entrata in vigore della nuova normativa le società di fornitura del lavoro temporaneo erano iscritte nel relativo albo istituito con la legge 196/1997, mentre i soggetti abilitati all'esercizio delle attività di mediazione, ricerca e selezione del personale e ricollocazione professionale erano registrati in appositi elenchi (decreto legislativo n. 469/1997 e succ. modifiche).
4. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:
 - a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
 - b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
 - c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
 - d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
 - e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
 - f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
 - g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
 - h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
 - i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.
5. Per ottenere l'autorizzazione allo svolgimento delle attività, anche le Agenzie di intermediazione devono possedere alcuni requisiti specifici, tra i quali avere un capitale versato di almeno 50 mila euro e operare sul territorio nazionale in almeno quattro regioni. Iscritte nell'apposita sezione dell'Albo, sono automaticamente autorizzate anche a svolgere attività di selezione, supporto e ricollocazione professionale.
6. Le Agenzie di selezione devono possedere alcuni requisiti specifici come avere un capitale versato non inferiore a 25 mila euro.
7. Oltre ai requisiti generali, per l'autorizzazione all'esercizio delle attività di ricollocazione del personale, queste Agenzie devono avere un capitale versato non inferiore a 25 mila euro e l'indicazione dell'attività di supporto alla ricollocazione come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

Le Agenzie di somministrazione sono automaticamente autorizzate anche all'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale. Per ottenere l'autorizzazione, entrambe le tipologie di Agenzie di somministrazione devono possedere requisiti specifici. Devono inoltre versare dei contributi ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione (art. 12). Possono gestire specifici programmi di formazione, inserimento o riqualificazione professionale erogati a favore di lavoratori svantaggiati.

1.1.2 Il mercato della somministrazione e la riorganizzazione delle Agenzie

Nell'ultimo anno le Agenzie di lavoro interinale si sono dovute riorganizzare per far fronte alle esigenze poste dalla nuova normativa che ha comportato una fase di ristrutturazione legata al passaggio dal "monoprodotto alla polifunzionalità".

Attualmente risultano iscritte all'Albo informatico 74 Agenzie di somministrazione⁸, tutte di tipo generalista. Ciò significa che l'orientamento delle Agenzie per il lavoro è stato quello di non rinunciare, almeno formalmente, a nessuna delle nuove attività previste dalla legge 30/2003. Questo orientamento ha riguardato, sia le Agenzie multinazionali che le grandi società nazionali.

Sostanzialmente, dunque, le Agenzie cosiddette "generaliste"⁹, quelle cioè che fin dall'inizio hanno dedicato attenzione a tutti i mercati, sono rimaste tali e stanno affiancando alla somministrazione le altre attività. In realtà, alcune grandi Agenzie, ancor prima della riforma avevano un assetto di "gruppo", con società ad hoc per formazione, selezione, orientamento, che consentiva di offrire ai loro clienti "pacchetti" articolati di servizi. Sono presenti, inoltre, nel territorio Agenzie che si dedicano a un settore specifico (vi sono ad esempio, società specializzate nel settore della ristorazione o in quello farmaceutico) o a un territorio.

Le Agenzie del lavoro interinale hanno in questi anni investito maggiormente le proprie risorse nel Nord, soprattutto in alcune regioni. Ben il 70% delle 2.430 filiali attualmente operanti si concentra in Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Piemonte¹⁰.

La diffusione del lavoro interinale è avvenuta in Italia secondo un processo di tipo "filtering down"¹¹ dal momento che le Agenzie di lavoro interinale hanno inizialmente investito soprattutto al Nord, ossia dove il mercato è più dinamico, e soltanto successivamente hanno aperto filiali al Sud.



8. Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, giugno 2005
9. Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Angeli, Milano, 2001; Altieri G., Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004; Aa.Vv., *Le agenzie di lavoro interinale: ruolo di intermediazione e offerta formativa*; rapporto di ricerca, promosso dal Ministero del lavoro e dal Fondo Sociale Europeo, Dicembre 2004.
10. Per un approfondimento si veda Consiglio S., Moschera L. (a cura di), *Le Agenzie per il lavoro. Organizzazione, regolazione e competitività*, Il Sole 24 Ore Editore, Milano 2005.
11. Si veda: Porro G., *Percorsi di lavoro interinale, in lavoro e sindacato in Lombardia*, Franco Angeli, Milano, 2003.

Il Sud rimane tuttora un'area dove la presenza delle Agenzie è scarsa; molte di esse ritengono, che non ci sia un mercato tale da giustificare l'investimento: soltanto il 45% di esse infatti ha aperto filiali al Sud. La concentrazione degli avviamenti nelle aree metropolitane (soprattutto Milano e Roma), e nelle province del Nord-Est e della Lombardia, "fa supporre che la capacità di collocamento sia in buona parte determinata dalla distribuzione territoriale della domanda di lavoro, e sia quindi indipendente dalla presenza sul territorio della società di fornitura"¹².

Semberebbe esservi tra gli operatori la consapevolezza che, prima di operare per avere un efficiente incontro fra domanda e offerta di lavoro, sia necessario conseguire uno sviluppo economico. Parte rilevante dell'attività delle filiali localizzate nel Sud è, in effetti, legata alla promozione di programmi di mobilità transitoria Nord-Sud per conto della "casamadre"¹³.

Fino al 2003 in Italia, il mercato interinale è stato caratterizzato da un oligopolio di due grandi Agenzie, seguite da due di media dimensione. La quota di mercato delle prime cinque società dal 1998 al 2002 è diminuita dal 80% al 60%¹⁴. Un oligopolio naturale che trova riscontro anche nella letteratura sull'intermediazione di lavoro¹⁵. Nel 2001 erano state soprattutto le Agenzie più piccole a conquistare delle porzioni di mercato, sottraendo alle grandi una quota del 17%¹⁶. Nel corso del 2003 la concentrazione del mercato, pur rimanendo sempre molto elevata nelle prime cinque Agenzie di lavoro interinale, mostra un trend decrescente, soprattutto per le prime due Agenzie che da una quota di mercato del 50% nel 2000-2001 sono passate a valori del 36-37% nel 2003¹⁷.

Gli ultimi dati disponibili sul mercato della somministrazione evidenziano che negli ultimi anni vi è stata una crescita piuttosto contenuta del mercato interinale. Nel rapporto del Ministero del Lavoro¹⁸, si nota che: "dopo la forte crescita del triennio 1999-2001 il biennio 2002-2003 evidenzia un'espansione ben più moderata." Gli autori del rapporto ipotizzano che ciò potrebbe dipendere "dalla particolare caratterizzazione settoriale del ricorso all'interinale più sostenuto nell'industria manifatturiera, e dalle peculiarità cicliche del lavoro interinale che, in quanto strumento di flessibilità, è più



12. Iacus S. M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società "no profit" di fornitura di lavoro temporaneo*, 2001.

13. Altieri G., Oteri C., 2004, op. cit.

14. Ministero, del Lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, febbraio 2005.

15. Si veda: Porro G., 2003, op. cit. Ricerche locali confermano il dato della forte concentrazione del settore. Una ricerca realizzata nell'area parmense indica una situazione di tendenziale oligopolio in cui le prime tre grandi agenzie arrivano a concentrare più della metà dei contratti. cfr. Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma, rapporto di ricerca, novembre 2002. In tre province del Veneto (Verona, Treviso, Vicenza) due soli operatori coprono più del 50% delle missioni avviate.

16. Affari & Finanza, 25 novembre 2002.

17. Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, febbraio 2005.

18. Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, febbraio 2005, op. cit.

sensibile al ciclo, ormai negativo nel periodo citato”. La fine del 2003 corrisponderebbe comunque “alla fase terminale del decollo del comparto.” I dati resi disponibili da Confinterim nel 2004, evidenziano un incremento del volume d'affari delle Agenzie del 18,6%. Sarebbe un segnale di ripresa del settore rispetto dell'anno precedente (Tab. 1.1).

Tabella 1.1 Il mercato della somministrazione in Italia

Anno	Volume d'affari in MDI di Euro	Variazione percentuale
2000	1,700	129,1
2001	2,444	43,8
2002	2,982	22,0
2003	3,373	13,1
2004	4,000	18,6

Fonte: elaborazione IRES su dati AILT; APLA; Confinterim

Dalle nostre interviste agli operatori delle Associazioni di rappresentanza e delle Agenzie per il lavoro, tuttavia, emergono alcuni segnali di sofferenza delle Agenzie per il lavoro¹⁹. Nell'ultimo anno, infatti, alla moderata crescita del numero di missioni, nella maggior parte dei casi, non è corrisposta una uguale crescita del fatturato delle Agenzie, come era avvenuto negli anni precedenti. Gli operatori del settore da noi intervistati attribuiscono questa situazione principalmente a tre cause concomitanti. Innanzitutto, l'elevata concorrenza tra le Agenzie e la forte competizione sui prezzi: “*si vende peggio*” rispetto agli anni precedenti e con margini bassi di guadagno. Dalle nostre interviste emerge, infatti, una riduzione dei margini per le Agenzie dal 18-19% al 14%.

Ha pesato inoltre la situazione economica negativa, con una stagnazione durata più di tre anni. Nell'incertezza le imprese utilizzatrici hanno assunto meno personale sia stabile che temporaneo, chiedendo tuttavia proroghe nei tempi di pagamento. Questo ha creato problemi finanziari alle Agenzie che, viceversa, sono tenute a pagare i lavoratori entro i termini stabiliti. Inoltre, i committenti sono diventati più attenti ai costi.

Ha inciso, infine, l'incertezza normativa. Una riforma che nelle intenzioni avrebbe dovuto essere “lampo”, ha impiegato più di tre anni per essere ultimata. Tre anni di incertezza incidono negativamente sulle decisioni di investimento delle imprese e sulla loro disponibilità ad assumere nuovo personale e riorganizzarsi.

L'insieme di questi fattori ha fatto sì che alcune Agenzie nell'ultimo anno abbiano ridimensionato la loro rete, chiudendo alcuni punti aperti al pubblico.



19. Si veda a tal proposito Consiglio S., Moschera L., 2005, op. cit.

Va inoltre considerato che, rispetto al settore manifatturiero, i “nuovi” comparti in cui l’interinale sta prendendo piede (soprattutto del terziario), sono per lo più economicamente meno vantaggiosi per le Agenzie fornitrici. Così per esempio, le Agenzie lamentano il fatto che nel settore pubblico i margini di guadagno siano bassissimi, per via delle gare al ribasso che i tempi di pagamento siano molto lunghi. Anche i settori della grande distribuzione e della ristorazione hanno alti costi per le Agenzie, per via della brevità delle missioni. Questo implica, infatti, maggior lavoro per le pratiche burocratiche.

Nonostante la possibilità di esercitare nuove attività, la somministrazione, secondo gli operatori del settore, continuerà a rappresentare la parte più consistente del lavoro delle Agenzie, ben oltre le potenzialità offerte dalla nuova normativa. Tuttavia, alcune Agenzie stanno adottando differenti strategie di posizionamento nel mercato attraverso la combinazione dei vari servizi. Per esempio, alcune Agenzie, soprattutto le più piccole e specialistiche, che producono volumi di lavoro in somministrazione minori e pertanto non riescono ad attuare economie di scala, si stanno spostando in maggior misura rispetto alle grandi verso le attività di ricerca e selezione.

Prima dell’introduzione della nuova normativa, le Agenzie avevano preferito servire senza specifiche e costose differenziazioni, la totalità dei *target* di mercato. Ciò aveva consentito loro di ampliare il proprio mercato di sbocco, accumulando esperienze e *know how* e ammortizzando più velocemente gli investimenti di ingresso.

In generale, al momento, quasi tutte le società di fornitura sembrano intenzionate a offrire pacchetti integrati di servizi, talvolta anche assai articolati; questi potrebbero comprendere anche servizi rivolti all’intero organico delle imprese clienti (come per esempio, il servizio di buste paga). L’aspirazione di alcune Agenzie è, in molti casi, quella di gestire in *outsourcing* una parte delle funzioni degli Uffici Risorse Umane delle imprese clienti.

Le tante incertezze riguardanti non soltanto la normativa, ma anche la reazione del mercato, hanno però finora spinto le Agenzie ad avere una notevole cautela nel cambiamento degli assetti organizzativi. Sono state avviate iniziative di formazione-aggiornamento del personale già in organico; ma sono anche previste nuove assunzioni, anche se in molti casi si è optato per una riorganizzazione e riqualificazione del personale esistente. La formazione del personale delle Agenzie ha riguardato soprattutto l’introduzione della nuova normativa, mentre per coloro che stanno entrando nel mercato delle “nuove” attività si è posta l’esigenza di reperire profili professionali anche di tipo “consulenziale”. Pur a fronte di cambiamenti negli assetti organizzativi, va comunque tenuto presente che una delle caratteristiche delle Agenzie per il lavoro è il loro forte radicamento nei territori. «In molti casi questo rapporto è espressione di un sistema di relazioni creatosi sulla base di una integrazione di competenze preesistenti alla nascita dell’attività connessa con il lavoro interinale. Sono abbastanza diffuse Agenzie nate come emanazione di organizzazioni socio-produttive nell’area della piccola imprenditoria o anche dell’artigianato



20. Carmignani F., Schiattarella R., *Tra due mercati del lavoro. Il lavoro interinale in Umbria tra marginalità ed integrazione*, Agenzia Umbria Lavoro, novembre 2003.

e della cooperazione o derivazione del sistema della formazione professionale»²⁰. Da segnalare, infine, un fenomeno abbastanza recente, che riguarda la nascita di filiali delle Agenzie per il lavoro nell'Europa dell'Est. Le grandi multinazionali, e con loro alcune Agenzie italiane, stanno investendo in Ucraina, Moldavia, Russia, Romania, Slovacchia e Polonia, con l'apertura di uffici di rappresentanza e filiali. L'obiettivo è di reperire e formare la mano d'opera soprattutto delle aziende italiane che delocalizzano le loro produzioni, ma anche di trovare figure professionali difficilmente reperibili nel nostro mercato²¹.

1.1.3 Le nuove attività

Come già anticipato, le Agenzie sono tuttora in una fase di riposizionamento nel mercato, anche se in massima parte non hanno ancora completato la loro ristrutturazione interna. Ciò nonostante abbiamo chiesto agli operatori del settore di esprimere il loro punto di vista circa l'impatto che l'introduzione delle nuove attività avrà nel mercato dell'interinale²².

L'attività di **ricerca e selezione** è un'attività che tradizionalmente si presenta come un'attività di nicchia, è rivolta, infatti, alla ricerca e selezione di figure particolari, per lo più con qualifiche medio-alte. È un mercato in cui già prima della recente riforma erano presenti molte società²³.

Gli operatori delle Agenzie per il lavoro, prevedono di non "invadere" questo mercato, poiché sarà per loro un'attività complementare, svolta per dare un'offerta completa al cliente e che, dunque, non riguarderà una grande quantità di soggetti come la somministrazione.

La ricerca e selezione è un servizio che generalmente interessa soprattutto le imprese tra i 50 e i 150 dipendenti, che normalmente si affidano a un consulente esterno. Le grandi imprese, invece, sono "attrezzate" con appositi uffici di selezione e spesso per le figure medio alte hanno canali privilegiati con le università.

La situazione, tuttavia, varia nei diversi contesti territoriali. Laddove l'offerta di mano d'opera è minore, le imprese utilizzatrici si dichiarano comunque interessate alla possibilità di delegare alle Agenzie per il lavoro l'attività di ricerca e selezione. Inoltre, nei contesti più dinamici le imprese utilizzatrici chiedono alle Agenzie persone talvolta destinate a un'assunzione. Ciò naturalmente cambia le caratteristiche della selezione che l'Agenzia deve effettuare.

In questo campo di attività le Agenzie avranno la concorrenza, oltre che delle società che già operano in modo specializzato sul territorio, anche delle Università, degli enti locali e delle Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e delle imprese.

Per adesso, soltanto le università sembrano essersi attrezzate in questa direzione: *"avranno sicuramente un buon bacino di utenza, ma soltanto per coloro che escono*



21. Il sole 24 ore, *A Est il serbatoio del lavoro*, 26 Aprile 2005.

22. Nel capitolo 8 queste aspettative delle Agenzie saranno confrontate con le previsioni delle imprese utilizzatrici.

23. A luglio 2005 ne risultano registrate presso l'albo informatico 363.

dall'università (cosa che peraltro in via informale hanno sempre fatto). Per tutti gli altri, è improbabile che le università trovino il know how necessario per offrire loro servizi”, sottolinea un operatore del settore.

Gli enti locali e le altre amministrazioni non hanno, invece, fino ad ora seguito questa strada, forse perché “hanno già troppe funzioni da espletare e dunque è improbabile che si metteranno a fare collocamento”. Le scuole, d'altro canto, sono ancora in stand by per le incertezze prodotte dall'ultimo processo di riforma.

Alcune associazioni di imprese stanno cominciando a organizzare questo tipo di servizi, accanto a quelli che già vengono offerti alle loro associate. La possibilità di aiutare le imprese a fare ricerca e selezione qualificata del personale sarà di fatto un elemento complementare molto importante. Peraltro, sembrerebbero anche avvantaggiati dal fatto di conoscere bene il “loro” mercato del lavoro e le loro imprese.

Un'altra delle attività che le Agenzie per il lavoro possono ora svolgere è l'**intermediazione**, servizio per il quale le imprese, secondo gli operatori del settore, manifestano un certo interesse, fermo restando che, come già detto, la maggior parte delle imprese utilizza tuttora principalmente canali di reclutamento informali o addirittura - è il caso soprattutto delle grandi imprese - canali diretti (per esempio siti in cui inserire il curriculum).

Un nodo critico rispetto all'attività di intermediazione è il raccordo tra pubblico e privato: “se non si riforma veramente il collocamento pubblico non cambia nulla”, ci ha detto un intervistato. Da questo punto di vista la riforma non raggiunge gli obiettivi. Secondo gli operatori delle Agenzie “il pubblico prima deve sistemarsi e poi potrà raccordarsi con noi”. Le perplessità degli operatori sono molteplici. Così, si lamenta la mancata attivazione della Borsa del lavoro, ma anche gli “oneri” che l'attivazione della Borsa comporterebbe. Ad esempio, l'obbligo di inserimento dei curricula dei lavoratori, che impegnerebbe un tempo di lavoro degli operatori delle filiali giudicato troppo lungo dalle Agenzie, che sono comunque imprese commerciali. Tutto ciò a fronte di un mancato riconoscimento della funzione pubblica che le Agenzie stanno di fatto svolgendo.

Le Agenzie sottolineano anche i lati positivi del collegamento alla Borsa del lavoro, soprattutto il fatto che i centri per l'impiego potrebbero aiutarli segnalando le persone con cui loro non riescono a entrare in contatto, per esempio, i disoccupati cronici, i disoccupati over 50, o in generale quella parte di utenza che difficilmente si presenta presso i loro sportelli.

Sia per le attività di ricerca e selezione, che per l'attività di intermediazione le Agenzie per il lavoro dovranno fare i conti con la scarsa attitudine degli imprenditori italiani a usufruire di canali “formali” nella ricerca dei lavoratori²⁴. In Italia, infatti, tradizionalmente la gran parte dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro avviene



24. Come si vedrà nel capitolo 8 i dati rilevati nella nostra indagine confermano tale fenomeno. Soltanto un segmento ridotto di imprese si dice intenzionato a utilizzare la Borsa Lavoro per il reperimento del personale.

attraverso canali “informali” e la quota di imprese che si rivolge ai servizi per l’impiego è piuttosto bassa. Secondo un’indagine ISFOL del 2002²⁵, quasi il 7% delle imprese intervistate dichiara di avere assunto attraverso i servizi pubblici e il 6% attraverso quelli privati. Un dato confermato anche da altre indagini. Per l’ISAE²⁶, soltanto il 4,6% delle imprese che hanno assunto negli ultimi dodici mesi ha fatto ricorso ad Agenzie pubbliche, mentre il 5,3% si è rivolto ad Agenzie private.

Secondo l’indagine Excelsior-Unioncamere, la quota di imprese che nel 2004 si è rivolta a una società di lavoro interinale per la selezione del personale è pari al 7%. Se si considera il solo settore industriale la percentuale sale all’8,5%. La domanda proviene soprattutto dalle medio-grandi imprese (con oltre 250 addetti), tra le quali oltre il 30% si è rivolta a una Agenzia interinale per richiedere servizi di ricerca e selezione.

Nel Nord Est sembrerebbe esserci una maggiore propensione da parte delle imprese a rivolgersi alle Agenzie per il lavoro, infatti vi ha fatto ricorso il 10,2% delle imprese localizzate in quest’area contro il 2,9% delle imprese meridionali. In generale, sembrerebbe che le imprese che utilizzano maggiormente i servizi pubblici, abbiano anche una maggiore propensione verso i servizi privati.

L’intermediazione, appare dunque un’attività che le imprese utilizzatrici richiederebbero alle Agenzie, in special modo laddove si registra maggiore carenza di personale.

Passiamo ora allo **staff leasing**, strumento sul quale vi sono state posizioni diverse da parte dei sindacati con una netta contrarietà della CGIL. Le Agenzie, che affermano di avere avuto pochissime richieste di informazioni sullo staff-leasing da parte delle imprese utilizzatrici²⁷, hanno assunto al riguardo comportamenti diversi. Alcune sono entusiaste dello strumento e ritengono che possa essere utilizzato per lo svolgimento di determinate attività, così come previsto dalla normativa; altre invece ritengono che questo strumento non abbia un ampio spazio nel mercato del lavoro italiano, per ragioni culturali che attengono sia le imprese che i lavoratori, per la resistenza di una parte del sindacato, ma anche per la concorrenza che in qualche modo gioca nel mercato reale l’appalto di servizi, anche se dal punto di vista normativo non dovrebbe esserci una sovrapposizione.

In generale, comunque, le Agenzie ritengono che lo staff leasing possa essere uno



25. Incagli L., Rustichelli E. (a cura di), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol “Strumenti e Ricerche”, Angeli, Milano, 2002. Si tratta di livelli molto inferiori a quelli raggiunti nei paesi europei dove l’intermediazione di manodopera è più efficiente; ma, come è stato notato (Reyneri, Biagioli e Seravalli, *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, in Stato e mercato, n. 71, Agosto, 2004) la distanza non è abissale. A parte la Francia, ove quasi una persona su cinque dichiara di avere trovato lavoro grazie ai servizi pubblici, in nessun altro paese europeo la quota di posti di lavoro vacanti riempiti grazie ai servizi per l’impiego, sia pubblici che privati, va oltre il 20-22%.

26. Rapporto ISAE, *Le previsioni per l’economia italiana. Crescita e struttura produttiva*, febbraio 2005.

27. Secondo l’ISAE “per quanto riguarda il ricorso ai canali formali di reclutamento, mentre si conferma il rilevante interesse che già lo scorso anno era stato riscontrato per lo strumento del lavoro interinale, si attenuano quei segni di spostamento di interesse dalle agenzie pubbliche a quelle private, mentre non appare, almeno allo stato attuale, una propensione significativa né verso i nuovi soggetti, che continuano piuttosto a perdere terreno rispetto alla situazione pre-riforma, né verso lo strumento specifico dello staff leasing, che sembra suscitare minori aspettative, peraltro in un trend calante.”

strumento utilizzabile dalle aziende grandi e medie, difficilmente per le piccole. In particolare in quelle imprese ad alta intensità di manodopera (telefoniche, call center, attività di servizio varie, banche).

Sulla basse qualifiche lo staff leasing, secondo alcuni operatori, potrebbe contrastare gli appalti non genuini delle cooperative, mentre per figure di alta competenza può essere un mezzo di fidelizzazione del lavoratore all'Agenzia che lo assumerebbe a tempo indeterminato, "affittandolo" per brevi periodi a diverse imprese clienti²⁸.

Infine, la nuova normativa consente alle Agenzie per il lavoro di svolgere anche il supporto alla ricollocazione professionale (**outplacement**); attività che in Italia finora è stata poco praticata, e che precedentemente alla riforma aveva anch'essa un suo mercato di nicchia. È un'attività che potenzialmente interessa per lo più le grandi imprese e che gli operatori del settore ritengono utile *"a livello impiegatizio, poiché consente, in momenti di crisi, di trovare delle soluzioni non conflittuali. Per le qualifiche operaie, invece, dipende un po' più dal territorio"*. Per esempio, secondo un responsabile del personale intervistato, *"fare outplacement nel territorio napoletano è difficile, perché c'è un eccesso di manodopera, ci sono poche opportunità, quindi è difficile ricollocare queste persone."*



28. Anche su questi punti nel capitolo 8 del rapporto sono riportate le opinioni degli imprenditori intervistati.

1.2 IL MERCATO DEL LAVORO SOMMINISTRATO E LE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI

1.2.1 Problemi di misurazione e andamento del lavoro interinale

Sebbene vi sia ormai una “pratica” di utilizzo dell’interinale abbastanza consolidata da parte delle imprese italiane, tuttavia vi è ancora una certa difficoltà nella ricostruzione di un quadro statistico che consenta di descrivere compiutamente e in modo aggiornato le caratteristiche dei lavoratori coinvolti.

Le fonti a cui attingere per avere informazioni sui lavoratori in somministrazione sono molteplici, ma tutte presentano alcuni limiti o problemi in termini di esaustività, aggiornamento e comparabilità. Tra le fonti di tipo amministrativo vi sono l’Inps e l’Inail. Attraverso i rispettivi modelli “di denuncia degli assicurati”²⁹ è possibile risalire al numero di persone, che nel corso dei mesi o dell’anno lavorano con contratti in somministrazione e avere anche alcune informazioni di tipo anagrafico.

Ulteriori informazioni è possibile trarle anche dalle “statistiche” rese disponibili dalle associazioni delle Agenzie per il lavoro che registrano alcune caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori. Questi dati, tuttavia sono poco fruibili in termini di elaborazioni ed analisi statistiche.

Dal 2004, infine, è possibile attingere informazioni anche dalla nuova Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro dell’Istat³⁰, che consente di individuare la quota di lavoratori che nella settimana di riferimento³¹ hanno un contratto con una Agenzia di lavoro interinale. Il dato Istat è di particolare interesse, poiché oltre a fornire molte informazioni sui profili sociali dei lavoratori, consente anche di avere una misurazione del lavoro interinale comparabile con quella dell’occupazione complessiva. Al momento tuttavia, la nuova rilevazione è ancora in una fase di “decollo” e i dati finora raccolti sui lavoratori interinali mostrano alcune anomalie, in particolare per quanto riguarda la quantificazione del fenomeno. Inoltre, come è stato evidenziato, «la natura campionaria del dato - riferito a un segmento limitato del mercato del lavoro e quindi soggetto a un errore campionario non piccolo e comunque influenzato dal filtro soggettivo del rispondente - quanto la natura stessa del lavoro interinale - alquan-



29. Per l’Inail i dati sono tratti dal modello DNA (Denuncia nominativa degli assicurati); per l’Inps i dati sono tratti dai modelli DM10/M che le Agenzie per il lavoro inviano mensilmente all’istituto.

30. All’inizio del 2004, in linea con le disposizioni dell’Unione Europea, l’Istat ha avviato la nuova rilevazione campionaria, che è denominata continua in quanto le informazioni sono raccolte in tutte le settimane dell’anno e non più in una singola settimana per trimestre. La rilevazione si caratterizza per la definizione di nuovi criteri di individuazione degli occupati e delle persone in cerca di lavoro (disoccupati), nonché per la profonda riorganizzazione del processo di produzione dei dati: realizzazione di una rete di rilevazione controllata direttamente dall’Istat, utilizzo delle tecniche assistite da computer per la rilevazione dei dati in grado di ridurre l’onere a carico dell’intervistato, adozione di nuovi strumenti per la gestione dell’indagine e il monitoraggio della qualità del lavoro sul campo. Il questionario, inoltre, è stato articolato in modo da cogliere nuovi e importanti aspetti dell’attività lavorativa, della disoccupazione, dell’istruzione e formazione e delle relazioni familiari degli intervistati. Cfr: <http://www.istat.it/DATI/Forze-di-l/>

31. Si intende il dato medio delle tredici settimane del trimestre.

to variabile nel tempo- possono creare problemi di significatività del dato così ottenuto». (Gallina, 2005)³²

Le diverse fonti utilizzate pongono, dunque, di volta in volta alcuni problemi di lettura e di comparabilità dei dati, che devono esser tenuti presenti nell'interpretazione. Vi sono in primo luogo delle discrepanze sul numero complessivo di lavoratori interinali. Secondo i dati elaborati da Confinterim, (che includono anche le "fornitura "delle imprese fornitrici associate ad Ailt e Apla) i lavoratori occupati con contratti di somministrazione nel 2004 sono stati 502.000³³, pari a 154.410 lavoratori equivalenti full time. Una cifra decisamente superiore a quella indicata dall'Inail nel suo rapporto annuale³⁴, dove si stima che i lavoratori interinali nel 2004 siano stati circa 355.000.

L'Istat, infine, stima che nel secondo trimestre del 2005 i lavoratori in somministrazione siano stati circa 41.000³⁵. Una cifra di gran lunga al di sotto di quella emersa dalle altre fonti e che indubbiamente va presa con una dovuta cautela, visti i problemi metodologici non ancora risolti nella nuova indagine delle forze di lavoro, in relazione alla rilevazione delle forme di lavoro discontinuo.

L'unica fonte ufficiale che al momento consente di ricostruire il trend del fenomeno è l'Inps, che nella sua banca dati raccoglie i moduli DM10/M inviati mensilmente all'istituto dalle Agenzie fornitrici. Anche l'utilizzo di questa fonte pone, tuttavia, alcuni problemi metodologici e di comparabilità con le altre fonti³⁶. In particolare l'Inps, attraverso le dichiarazioni delle Agenzie, registra mensilmente il numero complessivo di lavoratori in missione interinale, sicché per ogni persona che ha trovato lavoro tramite un'Agenzia di somministrazione sono conteggiati i giorni effettivi di lavoro nel mese (ossia le giornate lavorate, o frazioni di esse), che possono poi essere ricondotti alle cosiddette "unità standard di lavoro".

I dati Inps mostrano che la crescita del lavoro interinale è stata continua negli anni in termini di lavoratori coinvolti e di missioni avviate. Nel biennio 2002-2003 tuttavia,



32. Gallina C., Lavoro interinale (o somministrato): un aggiornamento del quadro statistico, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, giugno 2005.

33. Le Agenzie precisano che: "un lavoratore che ha lavorato più volte, viene conteggiato una sola volta".

34. Inail, Rapporto annuale 2004, Roma, 2005.

35. Nelle Rilevazioni Istat del 2004 sono stati considerati lavoratori interinali coloro che hanno svolto almeno un'ora di lavoro nella settimana di indagine e che dichiarano di avere un contratto in corso con un'Agenzia interinale. Nelle rilevazioni del 2005 sono state apportate alcune modifiche alle domande e si è intervenuto su alcuni "filtri" del questionario. Già nei dati rilevati nel 2004 infatti erano emerse alcune anomalie. Ad esempio, nel IV trimestre 2004 sono stati stimati 157.000 lavoratori interinali, la metà dei quali risultava poco verosimilmente di avere un contratto a tempo indeterminato. Un errore corretto con gli aggiustamenti successivi, attraverso i quali tuttavia non si è ancora riusciti a cogliere l'effettiva numerosità dei soggetti coinvolti.

36. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale nell'ambito della sua attività di monitoraggio periodicamente rende disponibili tali elaborazioni. Tra i limiti segnalati dallo stesso Ministero del Lavoro riguardo ai dati Inps vi è il fatto che un lavoratore che nel mese ha lavorato per più Agenzie viene conteggiato più volte. Inoltre, vi è un problema circa i tempi dell'aggiornamento, poiché i tempi di inserimento dei moduli che pervengono all'istituto in banca dati sono piuttosto lunghi. Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Il lavoro interinale. Un approfondimento, febbraio 2005, Roma.

come abbiamo visto, si è registrata una riduzione dei livelli di crescita³⁷, che secondo il Rapporto del Ministero del Lavoro potrebbe corrispondere a una fase di “assestamento” o comunque “alla fase terminale del decollo del comparto.”

Nel 2004, il trend moderatamente positivo è proseguito e secondo i dati Inps elaborati dal Ministero del Lavoro, nel mese di luglio (che corrisponde a un picco stagionale del comparto) i lavoratori coinvolti sono stati oltre 200mila, pari a 130mila unità in termini di occupati equivalenti³⁸.

1.2.2 Le caratteristiche anagrafiche dei lavoratori

Nelle pagine seguenti illustreremo alcune caratteristiche dei lavoratori interinali, utilizzando le informazioni al momento disponibili, ossia le banche dati dell’Inail, le statistiche delle Associazioni di rappresentanza e i dati della nuova indagine Istat, che nonostante i limiti metodologici sopra evidenziati, è comunque, una preziosissima (ed unica) fonte, da cui trarre informazioni “qualitative” per delineare i profili sociali dei lavoratori interinali.

Vediamo dunque alcune caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori.

Diverse fonti e ricerche empiriche segnalano che negli anni la presenza femminile tra i lavoratori interinali è andata progressivamente aumentando³⁹ e attualmente le donne sono ben il 42,5%⁴⁰. Il lavoro interinale, dunque, non è più un’eccezione tra le forme di lavoro atipico: è ormai anch’esso una formula contrattuale piuttosto diffusa tra le donne occupate⁴¹.

Naturalmente, in relazione alle caratteristiche produttive vi sono delle differenze nelle tre ripartizioni territoriali, così al Nord e nel Centro la presenza femminile tra i lavoratori interinali è decisamente più elevata che al Sud. Il dato meridionale, caratterizzato da una “bassa” presenza femminile, presenta una sua peculiarità, legata soprattutto alle caratteristiche del mercato locale. Il lavoro in somministrazione, come vedremo successiva-



37. Una diminuzione dei tassi di crescita nel periodo 2002-2003 sembrerebbe confermata anche dai dati delle Agenzie che aderiscono all’AILT. In questo periodo il tasso di crescita del numero di missioni è passato dal 39,2% del 2002 all’11,4% del 2003. Nel 2004 sembrerebbe esserci stata una “ripresa” con un tasso di crescita del 27,9%. Va ricordato però che tali dati sono parziali, poiché fanno riferimento soltanto alle imprese associate all’AILT.

38. Gallina, 2005 op. cit.

39. I dati tratti da elaborazioni su archivio CLAP (Rapporto Ministero del Lavoro) mostrano nel 2001 una “prevalenza della componente maschile (61,1%). Alcune recenti ricerche svolte in diverse aree territoriali hanno però evidenziato dal 2002 una crescita della componente femminile. Ires, (Accornero A., Altieri G., Oteri C.) *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Rapporto per il Ministero del lavoro, 2003.

40. Il dato è di fonte Inail ed è in accordo con il dato divulgato da Confinterim (2004), che registra una analoga presenza femminile (42,5%). La fonte Istat, relativa al secondo trimestre del 2005 sembra invece sottostimare la presenza femminile (39,3%), soprattutto nel Sud (29,2%), mentre nel Nord e nel Centro le percentuali si avvicinano a quelle rilevate dalle altre fonti (rispettivamente 41,1% e 45,6%)

41. In generale l’incidenza delle donne nei contratti di lavoro atipici è notevolmente più alta della loro incidenza sugli occupati in generale. Inoltre le donne sono sovra-rappresentate tra coloro che hanno i rapporti di lavoro più brevi. Ad esempio sono donne ben il 1% dei collaboratori coordinati e continuativi e dei prestatori d’opera occasionali, ma solo il 40% circa degli occupati italiani.

mente, è infatti utilizzato soprattutto nelle imprese industriali di medio-grande dimensione, dove lavorano prevalentemente gli uomini. Nel settore terziario, dove viceversa vi è un'elevata presenza femminile, le imprese meridionali frequentemente ricorrono ad altre forme contrattuali più convenienti del lavoro somministrato o addirittura al nero⁴².

Il lavoro interinale in Italia ha tradizionalmente interessato soprattutto i giovani in ingresso nel mercato del lavoro, anche se le diverse fonti segnalano un progressivo spostamento verso fasce di età più adulte⁴³. Secondo i dati Confinterim, infatti, l'età media dei lavoratori interinali è di 31,7 anni. I soggetti con meno di 25 anni, secondo questa fonte, sono il 27,3%, quelli tra i 25 e i 29 anni il 26,2% e i "trentenni" (ossia la classe di età 30-39) sono ben il 31,9%. Vi è, inoltre, una significativa presenza di lavoratori oltre 40 anni (11,5%).

Sulla distribuzione dei lavoratori interinali per età le diverse fonti ufficiali giungono a risultati talvolta non coincidenti⁴⁴. Tuttavia, anche sulla base delle ricerche empiriche realizzate, è possibile formulare alcune considerazioni. Tendenzialmente le lavoratrici interinali sembrano essere mediamente più adulte degli uomini, con alcune differenze a livello territoriale. Nel Nord, infatti i maschi sono per lo più giovani, quindi per loro la somministrazione è soprattutto una formula di ingresso. Le donne, invece, sono meno concentrate nelle classi più giovani e lavorano con questa tipologia contrattuale anche oltre i 40 anni, probabilmente come reingresso nel mercato. È ipotizzabile che si tratti di lavoratrici che rientrano nel mercato del lavoro dopo un periodo di "allontanamento" per motivi di cura dei figli o di uomini espulsi dal sistema produttivo, che tentano questa via per un reimpiego.

Infine, un ultimo dato riguarda la provenienza dei lavoratori interinali. La fonte più attendibile da questo punto di vista è l'Inail, secondo cui i lavoratori stranieri (extra UE) sono ben il 18% dei lavoratori interinali⁴⁵. Essi hanno caratteristiche anagrafiche diverse dai lavoratori interinali italiani, ossia sono prevalentemente uomini e mediamente più adulti.



42. IRES, 2003, op. cit.

43. I dati del citato Rapporto del Ministero del Lavoro mostrano nel 2001 una "prevalenza della componente maschile (61,1%) e della rilevanza dei più giovani, con una fortissima presenza dei giovanissimi in particolare nel trimestre estivo, ma con una tendenza nel tempo alla crescita di peso dei soggetti più anziani. Nell'ultimo trimestre del 1999 i lavoratori con più di 30 anni erano il 32,6%, nel 2000 il 37,4% e nel 2001 il 41,9%."

44. La distribuzione per classi di età sulla base dei dati Istat (II trimestre 2005) è la seguente: il 37,9% dei lavoratori somministrati ha un'età compresa tra i 25 e i 29 anni, il 19,5% ha meno di 25 anni, il 12,6% ha tra 30 e 34 anni, mentre il 10,9% ha più di 40 anni.

45. Le diverse stime esistenti (ISFOL, Associazioni di rappresentanza delle Agenzie per il lavoro) indicano una presenza di lavoratori immigrati tra i lavoratori in somministrazione che nella media nazionale oscilla intorno al 13-18%. Ad esempio, da un campione Isfol-Ministero del Lavoro, si evince che gli avviamenti al lavoro di cittadini stranieri rappresentano il 18,8%, mentre Iacus e Porro, che hanno lavorato sugli avviamenti di una grossa Società di fornitura "no-profit", indicano nel 9,1% la percentuale di avviati stranieri extracomunitari. Naturalmente vi sono forti differenze regionali, laddove la presenza di lavoratori immigrati è maggiore vi è anche una loro maggior presenza in questo comparto di mercato. (Si veda IRES, 2003, op. cit.).

Tabella 1.2 Lavoratori interinali per classe di età e area di provenienza

	Italia	UE	Nuovi UE	Extra UE
< 24	31,3	21,0	14,8	15,9
25-29	27,0	28,4	28,9	24,2
30-34	18,3	22,9	22,8	23,5
35-39	10,4	14,2	12,3	18,5
> 40	13,0	13,5	21,2	17,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Rapporto Inail, 2004

1.2.3 La distribuzione territoriale e la mobilità

La maggior parte dei lavoratori interinali risiede al Nord, (ben il 61%) il 17,1% lavora invece in una delle regioni del Centro e il 21,9% nel Sud. Confrontando i dati Istat sulla distribuzione dei lavoratori in somministrazione con quella degli occupati e dei dipendenti nel complesso, sembrerebbe che nel Nord il lavoro in somministrazione sia sovrarappresentato rispetto all'occupazione nel complesso. (Tab. 1.3) Al Centro, la distribuzione fra le tipologie occupazionali è più equilibrata, mentre al Sud vi è una sottorappresentazione del lavoro somministrato, sia rispetto agli occupati nel complesso che ai dipendenti.

Tabella 1.3 Occupati, dipendenti e lavoratori somministrati per ripartizione territoriale

	Occupati	Dipendenti	Lavoratori Somministrati
Nord	50,7	51,4	61,0
Centro	21,0	20,0	17,1
Sud	28,4	28,6	21,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, Indagine sulle Forze di lavoro, Il trimestre, 2005

Alcune Agenzie di somministrazione per far fronte alla carenza di mano d'opera di alcune aree del Nord hanno messo a punto programmi per incentivare la mobilità dei lavoratori da Sud a Nord. Le Agenzie non soltanto hanno aperto nel Sud filiali cosiddette "offertiste"⁴⁶, ma hanno anche proposto ai lavoratori "aiuti" al trasferimento in una regione diversa da quella di provenienza. Come confermato anche dagli operatori delle



46. Altieri G., Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004.

Agenzie di somministrazione stesse, ciò non ha tuttavia risolto i problemi delle imprese settentrionali nel reperimento di mano d'opera, soprattutto su alcuni profili professionali. Il dato Istat conferma, in effetti, che la stragrande maggioranza dei lavoratori interinali (94,6%) ha trovato lavoro proprio nel comune di abitazione, soltanto l'1,9% si è trasferito da un'altra provincia (di cui l'1,5% è poi tornato nella provincia di residenza) e lo 0,4% da un altro comune della stessa provincia (Tab. 1.4). Gli uomini sono più "mobili" delle donne; presumibilmente sono soggetti che dal Sud sono andati a lavorare in fabbriche del Nord. Si tratta, comunque, di una quota esigua, poiché, come confermano gli operatori delle filiali delle Agenzie di somministrazione tra i lavoratori meridionali vi è una scarsa disponibilità a lasciare la propria area di residenza per un lavoro limitato nel tempo e che non offre certezze in termini di prospettive stabili.

Tabella 1.4 Lavoratori somministrati per trasferimento territoriale e per sesso

	Maschio	Femmina	Totale
Sì, da un altro comune della stessa provincia	0,7	--	0,4
Sì, da un'altra provincia	0,3	-	0,2
Sì, dall'estero	5,5	-	3,3
No	93,6	96,1	94,6
Sì, ma poi sono tornato nella provincia di residenza	-	3,9	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, Indagine sulle Forze di lavoro, Il trimestre, 2005

1.2.4 Il livello di istruzione, le figure professionali e i settori lavorativi

I lavoratori interinali hanno per lo più livelli di studio medi e medio-bassi: un dato confermato dalle diverse fonti disponibili, seppur con alcune variazioni. Secondo i dati delle Associazioni di rappresentanza delle agenzie, il 43% dei lavoratori interinali ha conseguito il diploma, il 47,7% ha la licenza media e il 6,1% ha la laurea. Non del tutto concordi con questi dati sono i risultati della rilevazione Istat, che sembrano, invece, mostrare una popolazione un po' più istruita: il 55,7% dei lavoratori interinali avrebbe il diploma, il 36% la licenza media o elementare e l'8,3% una laurea⁴⁷. Le donne sembrerebbero in media più scolarizzate degli uomini, infatti tra di esse oltre il 65,4% avrebbe conseguito il diploma, contro il 49,4% degli uomini. Un dato che, se confermato, sarebbe soltanto in parte coerente con le professioni svolte. Gli uomini, lavoratori interinali, infatti, sono per lo più "operai", mentre le donne svolgono soprattutto professioni impiegatizie, o sono addette nel settore del commercio. (Tab. 1.5).



47. Confrontando i dati con gli occupati nel complesso si nota che tra i lavoratori somministrati sono sovra-rappresentati i diplomati. I titoli di studio degli occupati sono infatti così distribuiti: il 42,2% ha un titolo fino alla licenza media; il 43,8% ha un diploma di scuola media superiore; il 14% ha una laurea.

Tabella 1.5 Lavoratori somministrati per titolo di studio e sesso

	Maschio	Femmina	Totale
Fino a licenza media	44,8	22,4	36,0
Diploma	49,4	65,4	55,7
Laurea*	5,8	12,2	8,3
Totale	100,0	100,0	100,0

* o Formazione parauniversitaria

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, Indagine sulle Forze di lavoro, Il trimestre, 2005

Come sopra anticipato, la maggior parte dei lavoratori in somministrazione svolge una professione di tipo operaio o un lavoro non qualificato (55,5%). Questa condizione riguarda la maggioranza degli uomini (67,9%) e più di un quarto delle donne, tra le quali, invece, oltre il 40% ha la qualifica di impiegata, e il 28,5% svolge un lavoro qualificato nel settore del commercio (Tab. 1.6).

Il ventaglio delle professioni svolte dai lavoratori interinali è piuttosto ampio. Sono presenti con percentuali significative, oltre ai già noti operai metalmeccanici, anche operai dei vari comparti industriali, infermieri, tecnici paramedici, segretarie, contabili, addetti alle vendite, operatori di call center e addetti ai servizi di pulizia.

Tabella 1.6 Lavoratori in somministrazione per professione e sesso (valori percentuali)

	Maschio	Femmina	Totale
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	--	0,6	0,2
Professioni tecniche	15,5	3,2	10,6
Impiegati	13,0	41,3	24,1
Professioni qualificate nelle attività del commercio e dei servizi	3,7	28,5	13,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	16,3	6,0	12,2
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	26,4	3,3	17,3
Professioni non qualificate	25,2	17,1	22
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, Indagine sulle Forze di lavoro, Il trimestre, 2005

Un'altra caratteristica ormai nota del lavoro somministrato è la sua concentrazione in determinati comparti produttivi: secondo i dati Inail, il 54,5% dei lavoratori è impiegato nell'industria e il 37,5% nel terziario (di cui il 15,3% nel commercio). Va evidenziato che le ricerche empiriche più recenti sembrerebbero mostrare una tendenza al ridimensionamento del peso del settore industriale e un'estensione del terziario⁴⁸.

Gli operatori delle Agenzie per il lavoro hanno spesso segnalato la crescita in questi anni del lavoro interinale nel settore pubblico, incentivata anche dal blocco delle assunzioni.

Un'indagine basata sui dati del conto annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze⁴⁹, evidenzia che, soprattutto a partire dal 2002, nella pubblica amministrazione si è manifestata una crescita delle forme di occupazione temporanee diverse dal lavoro dipendente a tempo determinato, probabilmente a causa dei vincoli previsti nella legge finanziaria, che avrebbero prevalso anche sui possibili effetti indotti dalla maggiore facilità con cui è possibile, con le nuove regole del d.lgs. n. 368/2001, giustificare l'apposizione del termine. In generale, nella pubblica amministrazione va aumentando l'incidenza delle nuove tipologie lavorative, che sono in netta crescita non tanto nell'amministrazione generale, quanto piuttosto nelle regioni ed autonomie locali e nel servizio sanitario nazionale; comparti in cui negli ultimi due anni l'interinale sta ottenendo buone *performance*.

L'impiego dei contratti di lavoro in somministrazione in ambito pubblico va inquadrato, al pari di quello di altre formule flessibili, nelle politiche di gestione del personale orientate ad un contenimento dei costi del personale stesso, con l'obiettivo di recuperare risorse ai fini del risanamento dei bilanci. Non va tuttavia sottovalutato, il loro utilizzo anche allo scopo di migliorare e rendere più efficace l'azione pubblica. Nella pubblica amministrazione i tempi lunghi di selezione, la prevalenza degli aspetti formali tra i criteri di selezione e la concreta impossibilità di poter disporre delle figure richieste in modo rapido e tempestivo sono caratteristiche che rendono particolarmente attraente la scelta di ricorrere a forme di rapporto di impiego flessibile⁵⁰.

Nel pubblico impiego la spinta maggiore all'utilizzo di lavoro somministrato, ma anche delle collaborazioni coordinate e continuative è derivato, negli ultimi anni, dall'opportunità di poter così superare i vincoli normativi e in particolare il blocco delle assunzioni. Non essendo interessate dal blocco del turnover, queste formule contrattuali, infatti, in molti casi hanno consentito di mantenere inalterato l'organico sui



48. Sia la ricerca dell'IRES (2003) che l'ISFOL (2001) rilevavano che negli anni passati il settore metalmeccanico da solo copriva abbondantemente il 40% delle missioni. Secondo i dati delle associazioni delle Agenzie di somministrazione elaborati da Confinterim nel 2004 l'Industria coprirebbe il 53,26% delle missioni; il terziario/commercio il 31,6%; i servizi il 12,5%, l'edilizia l'1,8% e l'agricoltura lo 0,8%.

49. Gasparini S., Mastrogiuseppe P., Tomasini S., *Il lavoro flessibile nella pubblica amministrazione e nelle autonomie locali*, rapporto di ricerca, ottobre 2004.

50. Si veda: Altieri, G., Bonaretti, M., Leonardi, S., Rampino, L., *Lavoro flessibile e PPAA.*, Mimeo, 2001; Della Rocca G., Sarcina R., *I rapporti di lavoro flessibile nelle Amministrazioni pubbliche*, Analisi e Strumenti per l'innovazione, I Rapporti, Rubbettino, 2004.

livelli reputati necessari per il funzionamento degli uffici e dei servizi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

I dati rilevati dall'Istat, mostrano, dunque, che il lavoro interinale sta gradualmente perdendo la sua connotazione iniziale quasi esclusiva, che lo caratterizzava come "maschio-giovane-operaio-industriale" e sta assumendo sempre più un carattere anche "terziario" con un'elevata presenza femminile; inoltre anche l'età media dei lavoratori sta crescendo. In generale le esperienze italiane ed estere hanno dimostrato che il sesso e l'età delle persone occupate in impieghi temporanei dipendono essenzialmente dalla fase di sviluppo nella quale si trova il mercato in un determinato paese, oltre che dagli obiettivi di politica del lavoro⁵¹. Indubbiamente questi cambiamenti nella "figura sociale" del lavoratore somministrato sono anche un sintomo di una maggiore maturità del mercato. Lo strumento della somministrazione, infatti, è oggi abbastanza conosciuto dalle imprese italiane, che sebbene non ne facciano un utilizzo intensivo, tuttavia spesso vi ricorrono, alcune abitualmente, altre occasionalmente. Alcune ricerche, infatti, hanno evidenziato un utilizzo ormai "sistemico" dello strumento⁵². Va tuttavia evidenziato che il coinvolgimento nella somministrazione anche di una quota crescente di soggetti adulti sia in parte spiegabile con l'attuale stagnazione economica. Le imprese in un clima di incertezza sembrerebbero offrire sempre più ai lavoratori, indipendentemente dalla loro età, lavori a termine. L'indagine Istat relativa al primo trimestre del 2005 mostra, infatti, che rispetto allo stesso periodo del 2004 l'occupazione è cresciuta di 308 mila unità, ma di queste ben 187mila, pari al 60,7% sono dipendenti con contratto a termine⁵³.

1.2.5 Le caratteristiche del lavoro

La maggior parte dei lavoratori interinali lavora a tempo pieno (79,8%), mentre il 20,2% svolge un lavoro part-time. Una percentuale piuttosto elevata, se confrontata con quella dei lavoratori dipendenti, tra i quali soltanto il 12,9% svolge un orario part-time. L'orario ridotto riguarda soprattutto le lavoratrici, infatti ben il 40% di esse lavora con questa modalità. (Tab. 1.7)



51. Si veda a tal proposito Torre T., *Flessibilità e lavoro interinale*, De Ferrari, 2002. L'autrice evidenzia che nei mercati di recente apertura, sono soprattutto giovani e donne con una scolarità media e medio-alta a utilizzare i contratti interinali. Con il passare del tempo e con il procedere al consolidamento dello strumento entrano in campo quote crescenti di lavoratori in età più avanzata con livelli di scolarizzazione più bassa e di sesso maschile. Negli Stati Uniti, il lavoro interinale è oggi impiegato prevalentemente da lavoratori con più esperienza e anni di lavoro alle spalle, appartenenti alla fascia di età compresa tra i 35 e i 39 anni. Si tratta principalmente di lavoratori espulsi dal mondo del lavoro che cercano un reinserimento sociale e professionale. Fino agli anni '80 invece erano principalmente giovani e donne. Diverso è invece, come abbiamo visto, il quadro europeo dove i lavoratori sono principalmente giovani e impiegati nell'industria.

52. Altieri G., Oteri C., 2004, op. cit.

53. Insieme all'occupazione è aumentato dunque anche il lavoro dipendente a termine. L'incremento è stato del 10,9% rispetto all'anno prima. Se nel I trimestre del 2004 il lavoro a termine rappresentava il 7,8% dell'occupazione, oggi è l'8,5%.

Tabella 1.7 Lavoratori dipendenti e somministrati per orario e sesso

	Maschio		Femmina		Totale	
	Dipendenti	Somministrati	Dipendenti	Somministrati	Dipendenti	Somministrati
A tempo pieno	96,2	92,9	74,6	59,7	87,1	79,8
A tempo parziale	3,8	7,1	25,4	40,3	12,9	20,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, Indagine sulle Forze di lavoro, Il trimestre 2005

Vediamo ora la durata dei contratti. Anche in questo caso i risultati provenienti dalle diverse fonti informative non sempre coincidono. Secondo l'Inail l'85% dei contratti di lavoro interinale non supera i tre mesi e nell'insieme la durata media di un contratto si attesta sui 40 giorni. Secondo i dati Istat, invece, il 45,7% dei soggetti avrebbe contratti di durata inferiore ai 3 mesi e poco più di un terzo contratti da 4 a 6 mesi. Analizzando il dato per settore di occupazione dei lavoratori, sembrerebbe che le missioni più brevi siano nel settore del commercio e viceversa le missioni più lunghe riguarderebbero le altre attività del terziario (Tab. 1.8).

Tabella 1.8 Durata dei contratti di somministrazione per settore

	Agricoltura	Industria senso stretto	Commercio	Altre attività	Totale
Fino a 3 mesi	16,0	52,3	60,4	44,5	45,7
Da 4 a 6 mesi	69,0	31,1	28,1	31,0	34,6
Da 7 a 12 mesi	15,0	16,6	2,0	11,0	12,8
Da 13 a 24 mesi	--	--	--	13,6	6,2
Non sa	--	--	--	--	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, Indagine sulle Forze di lavoro, Il trimestre, 2005

1.2.6 L'accesso al lavoro in somministrazione e la ricerca di un altro lavoro

La maggior parte degli ingressi nel lavoro interinale non avviene dall'esterno e quindi da parte di soggetti al primo lavoro, ma da persone già presenti sul mercato del lavoro. Dalla rilevazione Istat risulta, infatti, che ben il 71,7% dei lavoratori interinali un anno prima era nella condizione di occupato, il 18,3% aveva perduto il lavoro ed era alla ricerca di una nuova occupazione. Soltanto lo 0,1% dei lavoratori interinali era in cerca di prima occupazione e quasi il 3,8% era uno studente.

Tabella 1.9 Condizione precedente dei lavoratori interinali (un anno prima)

	V.P.
Occupato	71,7
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	18,3
In cerca di prima occupazione	0,1
Casalinga/o	3,5
Studente	3,8
In servizio di leva o servizio civile	0,7
In altra condizione	1,8
Totale	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, Indagine sulle Forze di lavoro, Il trimestre, 2005

Confrontando i dati ora disponibili della rilevazione Istat, con i risultati delle ricerche ed analisi condotte negli anni precedenti, sembrerebbe essersi verificato un cambiamento nei profili socio-anagrafici dei lavoratori coinvolti in tale modalità lavorativa. Secondo il già menzionato rapporto del Ministero del Lavoro, negli anni 1999-2000 lo status di provenienza più rilevante (quasi i due terzi) dei lavoratori interinali era l'inoccupazione. Va considerato, infatti, che i primi dati sui lavoratori interinali mostravano un quadro di lavoratori molto giovani. Sostanzialmente il lavoro interinale era in un tipico lavoro di accesso al mercato, ma come abbiamo visto, il quadro negli anni si sta gradualmente modificando e sta crescendo la presenza dei soggetti più adulti, nonché delle donne.

Sempre dai dati elaborati dal Ministero del lavoro (archivio CLAP), risulta che tra il 1999 e il 2000 più di un terzo dei lavoratori interinali era interessato da altre situazioni lavorative o previdenziali nel corso dello stesso trimestre⁵⁴, una situazione più rilevante al crescere dell'età, che coinvolgeva, infatti, soprattutto i maschi e i soggetti con più di 30 anni. Probabilmente ciò potrebbe essere letto come un indicatore del



54. Situazioni che potevano essere non necessariamente contemporanee, ma successive.

fatto che soprattutto per gli uomini adulti un solo lavoro temporaneo non sia sufficiente a mettere insieme un reddito per vivere e che quindi questi soggetti siano necessariamente spinti a svolgere diversi “pezzi di lavoro”.

Un punto su cui si è molto discusso tra gli studiosi è se il lavoro somministrato sia un canale di accesso al lavoro stabile, oppure se sia una sorta di “trappola” da cui difficilmente i lavoratori riescono ad uscire. Al momento l’Istat non è in grado di fornire dati “di panel”, essendo la nuova rilevazione decollata soltanto da un anno, ma alcune indicazioni possono essere tratte dagli studi e dalle ricerche finora realizzate.

La maggior parte delle analisi concorda nel dire che il lavoro somministrato può essere un canale di immissione nel mercato del lavoro stabile. Ad esempio, secondo il sopraccitato rapporto del Ministero del Lavoro nel 2000, a distanza di un anno risultava occupato a tempo indeterminato il 30% dei lavoratori somministrati, mentre il 24,8% era ancora un lavoratore somministrato e un altro 24,8% aveva avuto una destinazione “sconosciuta”, ossia svolgeva un lavoro autonomo, oppure era disoccupato o inattivo⁵⁵.

Per valutare se il 30% di assunzioni stabili sia tanto o poco, e se l’interinale offra maggiori o minori opportunità di stabilizzazione rispetto ad altre modalità contrattuali, si può confrontare il dato con quelli forniti dall’Istat circa la mobilità nel mercato del lavoro, da cui è possibile ricavare gli esiti dei contratti di lavoro dipendente a termine⁵⁶. Risulta così che ad un anno di distanza (aprile 2001-aprile 2002), il 40% di coloro i quali avevano un contratto a termine *full time* assume la posizione di lavoratore dipendente a tempo indeterminato; la percentuale si abbassa al 14% per i lavoratori provenienti da contratti a termine *part-time*. Ciò significa che la probabilità di essere stabilizzato è relativamente maggiore per un lavoratore coinvolto in un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato *full time* rispetto ad un lavoratore coinvolto in un contratto interinale. La somministrazione, dunque, non dimostrerebbe da questo punto di vista *performance* di particolare rilievo. Va ricordato, comunque, che la funzione propria dello strumento non è quella di collocare direttamente forza lavoro in modo stabile. E tuttavia va notato che rispetto ad altre forme contrattuali pure parzialmente di ingresso, come le collaborazioni coordinate e continuative, l’interinale ha avuto finora una maggiore capacità stabilizzante.



55. Secondo i risultati della già citata ricerca di Carmignani F. e Schittarella R., 2003: “Il lavoro interinale sembra configurarsi da un lato come forma di partecipazione del tutto sporadica e occasionale al mercato del lavoro e dall’altro come un modo per colmare i vuoti di percorsi lavorativi altrimenti impostati” (...) “Se una persona ha un lavoro interinale è probabile che il contratto di lavoro successivo sia egualmente interinale.”

56. ISTAT, *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati*, 12 dicembre 2002, Mimeo.

1.3 LE IMPRESE UTILIZZATRICI DI LAVORO SOMMINISTRATO

1.3.1 Le caratteristiche delle imprese utilizzatrici

Anche la ricostruzione del quadro delle caratteristiche delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale implica l'integrazione di diverse fonti informative, spesso purtroppo, non confrontabili tra di loro. L'argomento ha in realtà attirato l'attenzione di numerosi studiosi del mercato del lavoro, sicché negli ultimi quattro anni sono state prodotte diverse ricerche "locali" con indagini di campo o attraverso l'utilizzo di dati amministrativi⁵⁷. È stato così possibile conoscere le caratteristiche delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale e in alcuni casi anche i "comportamenti" degli imprenditori, anteriormente all'entrata in vigore della nuova normativa di riforma del mercato del lavoro (legge 30/2003). Più difficile invece è la ricostruzione di un quadro statistico sufficientemente aggiornato. Per avere informazioni dettagliate sulle imprese utilizzatrici, infatti, occorre far ricorso al Censimento intermedio dell'industria e dei servizi. Questa fonte, benché offra possibilità di approfondimenti (per settore, territorio, dimensione di impresa), ha però il grande limite di riferirsi al 2001. Da tale anno ad oggi, come abbiamo visto, vi sono stati alcuni rilevanti cambiamenti nel mercato dell'interinale, sicché la fotografia che ne scaturisce non è sempre perfettamente rispondente alla realtà attuale.

Nonostante questi limiti, tuttavia, nella prossime pagine presenteremo alcuni dati censuari, essendo questa l'unica fonte ufficiale che al momento consente di approfondire alcune caratteristiche delle imprese che in Italia utilizzano il lavoro interinale.

Secondo i dati censuari, nel 2001 lo strumento dell'interinale è stato utilizzato dallo 0,6% delle imprese e istituzioni italiane⁵⁸. In particolare lo hanno utilizzato 24.134 imprese private e 781 imprese del no profit, con un'incidenza sul totale delle imprese del settore rispettivamente dello 0,6% e dello 0,3%. Utilizzatrici di lavoro interinale sono state inoltre 1.305 istituzioni pubbliche, pari a ben l'8,3% delle istituzioni pubbliche nel complesso. C'è da supporre che questo dato sia ulteriormente cresciuto, visto che la pratica dell'utilizzo del lavoro interinale per fronteggiare esigenze straordinarie temporanee si è andata affermando soprattutto a partire dal 2002, come già richiamato, a seguito del "blocco delle assunzioni". I dati censuari consentono di conoscere, inoltre, la numerosità delle Unità di lavoro locali che nel 2001 hanno utilizzato il lavoro interinale. Un dato aggiuntivo, che consente di avere un dettaglio più preciso circa la distribuzione territoriale delle



57. Alcune esperienze di approfondimento sono state realizzate in Veneto, in Trentino, in Umbria e in Emilia Romagna, utilizzando dati di tipo amministrativo. Anastasia B. et al., *Il lavoro interinale in Veneto*, in "Regione Veneto", *Il mercato del lavoro in Veneto. Tendenze e politiche*, Rapporto 2001; Gambuzza M., Maurizio D., Rasera M., *Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione*, in Regione Veneto, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche: rapporto 2002*, Angeli, Milano, 2002; Marzano G. (a cura di), *Il lavoro interinale in Emilia Romagna*, Regione Emilia Romagna, Agenzia Emilia Romagna Lavoro, 2003; Carmignani F., Schiattarella R., 2003 op. cit.; Anastasia B., Maurizio D., *Il microcosmo veneto*, in Ministero del lavoro e delle politiche sociali, febbraio 2005, op. cit.

58. Il dato censuario "fotografia" la situazione alla data del 22 ottobre 2001.

imprese utilizzatrici⁵⁹. Nel 2001 le Unità di Lavoro locali (ULA) nel settore privato sono state 27.649, pari allo 0,6% delle ULA di imprese private nel complesso. Allo strumento hanno fatto ricorso anche 3.206 istituzioni pubbliche, pari al 3,2% delle ULA complessive del settore⁶⁰, mentre l'utilizzo dello strumento nel settore no-profit è stato assai contenuto: lo hanno utilizzato infatti soltanto 819 ULA, ossia lo 0,3% delle istituzioni no profit.

Per avere un dato più aggiornato e rilevato con criteri meno restrittivi di quelli utilizzati per la rilevazione censuaria, si può fare ricorso all'indagine Excelsior-Unioncamere, da cui risulta che il 6% delle imprese italiane (con dipendenti) ha utilizzato almeno una volta il lavoro interinale nel 2004⁶¹. L'enorme differenza tra le due fonti nella numerosità di imprese utilizzatrici può essere attribuita, oltre che al differente anno di rilevazione, anche al fatto che nell'indagine Excelsior- UnionCamere sono stati esclusi alcuni comparti produttivi che verosimilmente sono poco utilizzatori del lavoro somministrato e sono state rilevate le imprese con dipendenti che nel corso di un intero anno hanno utilizzato almeno una volta il lavoro interinale. Come è noto invece, il dato censuario fa riferimento alla situazione esistente in una data ben precisa e per definizione considera la totalità delle imprese.

Dati più recenti elaborati da AILT, APLA e Confinterim, indicano, infine, che le imprese utilizzatrici di lavoro somministrato avrebbero ormai raggiunto le 120.000 unità (dicembre 2004).

L'indagine Excelsior- UnionCamere mostra che ad utilizzare il lavoro in somministrazione sono soprattutto le imprese del Nord, dove ne ha fatto uso il 18,1%, sebbene lo strumento sia ormai piuttosto conosciuto anche nel Centro (Tab. 1.13). Negli anni la distribuzione territoriale delle imprese utilizzatrici non ha subito significative modifiche. Anche secondo i dati censuari infatti nelle regioni del Nord, l'incidenza delle imprese utilizzatrici sul totale delle imprese è più elevata che nelle regioni del Centro e del Sud. È il caso, ad esempio, della Lombardia, del Friuli Venezia Giulia e del Veneto. (Tab. 1.10).



59. Può accadere infatti che prendendo in considerazione soltanto i dati sulle imprese, risulti utilizzatore di lavoro somministrato soltanto lo stabilimento principale. Sicché il dato potrebbe essere distorto a livello territoriale; talvolta infatti, le imprese utilizzatrici richiedono alle Agenzie lavoratori somministrati da impiegare nei diversi stabilimenti distribuiti sul territorio nazionale.

60. Come evidenziato da un'indagine svolta dall'IRES per il Ministero del Lavoro (2003), sono soprattutto gli Enti locali a utilizzare lavoratori interinali. Vi sono Comuni che impiegano temporaneamente il personale ausiliario delle scuole comunali (cuochi, operatori dei servizi scolastici educativi); ma anche società a capitale pubblico le quali impiegano autisti, collaboratori ecologici, ausiliari del traffico. Si veda anche Gasparini S., Mastrogiuseppe P., Tomasini S., *Il lavoro flessibile nella pubblica amministrazione e nelle autonomie locali*, rapporto di ricerca, ottobre 2004.

61. L'indagine Excelsior- Union Camere è un'indagine campionaria. Il campo di osservazione è rappresentato dall'universo delle imprese private iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio che, alla data del 31.12.2001, avevano almeno un dipendente, con l'esclusione: delle unità operative della pubblica amministrazione, delle aziende pubbliche del settore sanitario, delle unità scolastiche e universitarie pubbliche, delle organizzazioni associative.

Passando alla distribuzione territoriale delle imprese utilizzatrici, si nota - attraverso i dati censuari - che ben il 74,8% delle imprese utilizzatrici ha sede nell'Italia settentrionale, con un'altissima concentrazione in Lombardia (35,2%), il 15,7% ha sede nel Centro (per lo più nel Lazio e nella Toscana) e soltanto il 9,5% nel Sud. Tra le regioni meridionali il maggior utilizzo dello strumento dell'interinale è in Campania, dove si concentra il 2,6% delle imprese utilizzatrici. La concentrazione "settentrionale" delle imprese utilizzatrici di lavoro interinale, già più volte evidenziata in precedenti ricerche, e confermata anche dalle fonti più recenti, acquista un carattere ancor più marcato se si considera che nel Nord del paese è localizzato il 51,9% di tutte le imprese italiane, ma ben i due terzi delle imprese utilizzatrici. Come già evidenziato, dunque, il lavoro interinale, così come altre forme di lavoro atipico, in questi anni ha preso piede soprattutto nei contesti economicamente più avanzati.

Tabella 1.10 Imprese private utilizzatrici di lavoro interinale, incidenza sulle imprese nel complesso e imprese nel complesso per regione

	V.A.	V.P.	Incidenza sulle imprese nel complesso	Distribuzione delle imprese nel complesso
Piemonte	2.219	9,2	0,7	8,1
Valle d'Aosta	44	0,2	0,4	0,3
Lombardia	8.484	35,2	1,1	18,4
Trentino-Alto Adige	342	1,4	0,4	1,9
Veneto	2.906	12,0	0,8	9,2
Friuli-Venezia Giulia	738	3,1	0,9	2,1
Liguria	407	1,7	0,3	3,1
Emilia-Romagna	2.904	12,0	0,8	8,8
Nord	18.044	74,8	0,9	51,9
Toscana	1.396	5,8	0,4	7,7
Umbria	235	1,0	0,4	1,6
Marche	528	2,2	0,4	3,0
Lazio	1.638	6,8	0,5	8,8
Centro	3.797	15,7	0,4	21,1
Abruzzo	357	1,5	0,4	2,2
Molise	53	0,2	0,3	0,5
Campania	631	2,6	0,2	7,3
Puglia	394	1,6	0,2	5,5



segue Tabella 1.10 Imprese private utilizzatrici di lavoro interinale, incidenza sulle imprese nel complesso e imprese nel complesso per regione

	V.A.	V.P.	Incidenza sulle imprese nel complesso	Distribuzione delle imprese nel complesso
Basilicata	71	0,3	0,2	0,8
Calabria	210	0,9	0,2	2,4
Sicilia	368	1,5	0,1	6,0
Sardegna	209	0,9	0,2	2,3
Sud	2.293	9,5	0,2	27,1
Totale	24.134	100,0	0,6	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, censimento dell'industria e dei servizi, 2001

Per avere un quadro più preciso della distribuzione territoriale delle imprese utilizzatrici, (e considerando che negli anni non vi sono stati grandi cambiamenti nella distribuzione territoriale “dell’interinale”) si può nuovamente far riferimento alle Unità di lavoro locali (ULA) delle imprese utilizzatrici. Considerando in aggiunta alle imprese private anche le istituzioni pubbliche e le organizzazioni no profit complessivamente il 70,3% delle imprese utilizzatrici della somministrazione è localizzato al Nord. Il Centro e il Sud coprono rispettivamente il 16,6% e al 13,2%. In Lombardia si concentra comunque ben il 31,8% delle ULA utilizzatrici, seguita da Veneto ed Emilia Romagna (11,5%), Piemonte (9%) e Lazio (7,4%). La diffusione dello strumento naturalmente tiene conto delle diverse caratteristiche economico-produttive e istituzionali regionali. Ad esempio, se si guarda alla distribuzione regionale considerando le sole istituzioni pubbliche, si nota che la Sicilia occupa il 2° posto, seguita da Campania e Lazio.

Tabella 1.11 Unità locali che utilizzano il lavoro interinale per regione (valori assoluti e percentuali)

	Imprese		Istituzioni pubbliche		Istituzioni no profit		Totale	
	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.
Piemonte	2.519	9,1	254	7,9	66	8,1	2.839	9,0
Valle d'Aosta	43	0,2	6	0,2	1	0,1	50	0,2
Lombardia	9.438	34,1	454	14,2	170	20,8	10.062	31,8
Trentino-Alto Adige	379	1,4	41	1,3	31	3,8	451	1,4
Veneto	3.344	12,1	226	7,0	74	9,0	3.644	11,5
Friuli-Venezia Giulia	873	3,2	80	2,5	20	2,4	973	3,1
Liguria	467	1,7	82	2,6	23	2,8	572	1,8
Emilia-Romagna	3.375	12,2	177	5,5	80	9,8	3.632	11,5
Nord	20.438	74,0	1.320	41,2	465	56,8	22.223	70,3
Toscana	1.663	6,0	136	4,2	46	5,6	1.845	5,8
Umbria	259	0,9	67	2,1	16	2,0	342	1,1
Marche	605	2,2	107	3,3	29	3,5	741	2,3
Lazio	1.936	7,0	317	9,9	96	11,7	2.349	7,4
Centro	4.463	16,1	627	19,5	187	22,8	5.277	16,6
Abruzzo	436	1,6	130	4,1	13	1,6	579	1,8
Molise	62	0,2	33	1,0	1	0,1	96	0,3
Campania	774	2,8	316	9,9	33	4,0	1.123	3,5
Puglia	490	1,8	202	6,3	28	3,4	720	2,3



segue Tabella 1.11 Unità locali che utilizzano il lavoro interinale per regione (valori assoluti e percentuali)

	Imprese		Istituzioni pubbliche		Istituzioni no profit		Totale	
	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.	V.A.	V.P.
Basilicata	74	0,3	36	1,1	3	0,4	113	0,4
Calabria	241	0,9	114	3,6	17	2,1	372	1,2
Sicilia	425	1,5	334	10,4	46	5,6	805	2,5
Sardegna	246	0,9	94	2,9	26	3,2	366	1,2
<i>Sud</i>	<i>2.748</i>	<i>10,0</i>	<i>1.259</i>	<i>39,3</i>	<i>167</i>	<i>20,4</i>	<i>4.174</i>	<i>13,2</i>
Totale complessivo	27.649	100,0	3.206	100,0	819	100,0	31.674	100,0

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, censimento dell'industria e dei servizi, 2001

Le caratteristiche delle imprese utilizzatrici “abituali” di lavoro interinale, sono ormai piuttosto note: innanzitutto appartengono in gran parte al settore industriale ed in particolare a quello metalmeccanico. È questa la fotografia che emerge dal censimento del 2001. (Tab. 1.12) Viene però segnalato un po’ da tutti gli osservatori, ma è anche evidente nell’indagine sulle Forze di lavoro dell’Istat, che rispetto al passato, l’utilizzo del lavoro interinale si è andato negli anni estendendo al terziario, soprattutto al settore del commercio. Alcune interviste da noi realizzate agli operatori del settore, indicano che, se pur modesta, la crescita delle missioni nel 2004 è dovuta non tanto ad un aumento dell’utilizzo da parte delle imprese che già conoscevano e utilizzavano lo strumento, bensì ad un ampliamento della platea delle imprese utilizzatrici, ossia *“si è cominciato ad utilizzare questo tipo di contratto in modo significativo anche in settori in cui finora ne era stato fatto un uso molto marginale”*. In modo particolare il lavoro interinale si va insediando nella grande distribuzione, nella ristorazione, nei call center, nelle stazioni di servizio, nelle banche, nelle assicurazioni e in una quantità di funzioni della pubblica amministrazione, soprattutto ai livelli locali. Si registra poi una sua presenza anche nell’edilizia e in agricoltura.

L’indagine Excelsior - UnionCamere, conferma che nel corso del 2004, lo strumento sarebbe stato provato almeno una volta dall’8,4% delle imprese industriali e dal 4,3% delle imprese dei servizi. Scendendo più nel dettaglio si nota che alcuni comparti produttivi sono più sensibili di altri all’utilizzo dell’interinale: lo ha utilizzato infatti più di un terzo delle imprese chimiche e petrolifere, il 16% delle imprese meccaniche e oltre il 27% delle imprese che producono e distribuiscono l’acqua, la luce e il gas. In quest’ultimo caso, sebbene vada considerato che in valori assoluti si tratta di un numero di imprese piccolo, con un peso sul sistema complessivamente basso, tuttavia il dato testimonia l’interesse di questo tipo di imprese verso lo strumento. (Tab. 1.13)

Tabella 1.12 Imprese utilizzatrici private per settore e incidenza sul totale delle imprese

	V.P.	Incidenza sul totale delle imprese
Agricoltura, caccia e silvicoltura	0,5	0,4
Pesca, piscicoltura e servizi connessi	-	0,1
Estrazione di minerali	0,1	0,8
Attività manifatturiere	52,4	2,3
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0,4	5,3
Costruzioni	4,9	0,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	14,5	0,3
Alberghi e ristoranti	3,7	0,4
Trasporti, magazzinaggio e telecomunicazioni	2,9	0,4
Intermediazione monetaria e finanziaria	2,5	0,7
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività profes. e imprend.	12,9	0,4
Istruzione	0,6	1,0
Sanità e altri servizi sociali	2,0	0,3
Altri servizi pubblici, sociali e personali	2,4	0,3
Totale	100,0	0,6

Tabella 1.13 Incidenza delle imprese con dipendenti che nel corso del 2004 hanno utilizzato personale con contratti interinali, per settore di attività e ripartizione territoriale

	% Imprese che hanno utilizzato interinali
INDUSTRIA	8,4
Industria in senso stretto	12,0
Estrazione di minerali	10,8
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	5,5
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	8,7
Industrie del legno e del mobile	7,5
Industrie della carta, della stampa ed editoria	8,9
Industrie chimiche e petrolifere	36,4
Industrie della gomma e delle materie plastiche	25,0
Industrie dei minerali non metalliferi	10,8
Industrie dei metalli	15,2
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	17,4
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	12,0
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	5,1
Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	27,2
Costruzioni	2,3
SERVIZI	4,3
Commercio al dettaglio	3,7
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	3,0
Commercio all'ingrosso	7,8
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	2,9
Trasporti e attività postali	5,2
Informatica e telecomunicazioni	7,0
Servizi avanzati alle imprese	6,8
Credito, assicurazioni e servizi finanziari	12,5
Servizi operativi alle imprese	5,2
Istruzione e servizi formativi privati	2,4
Sanità e servizi sanitari privati	4,4
Altri servizi alle persone	1,8
Studi professionali	0,6



segue Tabella 1.13 Incidenza delle imprese con dipendenti che nel corso del 2004 hanno utilizzato personale con contratti interinali, per settore di attività e ripartizione territoriale

	% Imprese che hanno utilizzato interinali
RIPARTIZIONE TERRITORIALE	
Nord Ovest	8,1
Nord Est	8,1
Centro	4,8
Sud e Isole	2,4
TOTALE	6,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005

Secondo i dati Excelsior - UnionCamere l'interinale è piuttosto utilizzato tra le imprese con più di 500 dipendenti, infatti, nel corso del 2004 lo ha utilizzato ben il 56,3% delle imprese appartenenti a questa classe dimensionale; sempre secondo quest'indagine lo strumento è però diffuso anche tra le imprese di media dimensione, tanto è vero che oltre un terzo di esse lo ha già utilizzato. I dati mostrano comunque che lo strumento è utilizzato, se pur in quota ridotta, anche dalle piccole imprese (17%) (Tab. 1.15) e secondo i dati censuari è soprattutto nel commercio, negli alberghi e ristoranti e nei servizi per le imprese, che si concentrano le imprese utilizzatrici di piccola dimensione. (Tab. 1.14)

Tabella 1.14 Imprese utilizzatrici per classe di addetti e settore produttivo

	1	2-5	6-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250+	Totale
Agricoltura	36,9	45,9	1,8	9,9	2,7	0,9	0,9	0,9	100,0
Pesca	12,5	25,0	25,0	25,0	--	12,5	--	--	100,0
Estrazione di minerali	-	9,7	9,7	29,0	22,6	16,1	6,5	6,5	100,0
Attività manifatturiere	4,2	8,2	8,7	20,7	25,3	13,9	11,6	7,4	100,0
Energia elettrica, gas e acqua	7,5	5,7	0,9	8,5	18,9	13,2	21,7	23,6	100,0
Costruzioni	21,5	26,2	14,2	19,4	10,9	3,4	2,1	2,4	100,0
Commercio	15,7	23,5	10,5	16,5	16,2	7,7	5,5	4,3	100,0
Alberghi e ristoranti	17,1	38,2	11,2	12,3	10,2	4,4	2,1	4,5	100,0
Trasporti, magazzinaggio, TLC*	14,3	15,5	8,9	15,4	15,0	10,0	6,4	14,5	100,0
Intermediazione monetaria e finanziaria	16,3	16,8	7,1	7,4	12,5	10,1	13,5	16,3	100,0
Attività immobiliari, informatica, ricerca, altre attività prof.	35,9	25,7	7,4	10,1	8,0	4,4	4,0	4,5	100,0
Istruzione	42,8	31,7	8,3	5,5	5,5	2,1	3,4	0,7	100,0
Sanità e altri servizi sociali	35,4	37,1	7,6	4,8	3,8	4,4	4,2	2,7	100,0
Altri servizi pubblici, sociali	27,5	28,4	6,5	10,2	13,1	5,6	4,4	4,4	100,0
Totale	13,5	16,5	9,0	17,1	18,9	10,2	8,4	6,5	100,0

*inclusi call center

Fonte: elaborazioni IRES su dati Istat, censimento 2001

Tendenzialmente le imprese che utilizzano lavoro interinale sono imprese che hanno una certa vocazione alla flessibilità⁶² e il lavoro interinale è, dunque, utilizzato dalle imprese all'interno di un mix di strumenti. Una recente indagine dell'ISAE⁶³ ha inoltre evidenziato che tra le imprese che nell'ultimo anno hanno effettuato delle assunzioni, la percentuale di imprese utilizzatrici di lavoro interinale è del 24,9%. Ciò significa che in un periodo di incertezza economica, circa un quarto delle imprese che hanno assunto, ha preferito utilizzare uno strumento "meno impegnativo" dal punto di vista della crescita dimensionale.

Sempre dalla stessa indagine ISAE sembrerebbe che per il prossimo anno le imprese intendano ampliare lo spazio del lavoro in somministrazione, il 28% degli imprenditori segnala, infatti, l'intenzione di ricorrervi (29,5% includendo anche lo staff leasing). Le imprese maggiormente interessate sono quelle appartenenti al settore manifatturiero "mentre qualche incertezza si manifesta nel settore dei servizi considerato che le intenzioni sono alquanto più basse (7,4% ovvero 8,4% con lo staff leasing) del dato effettivo registrato nell'ultimo anno, pur segnando una crescita del 20% rispetto alle intenzioni di un anno prima "(ISAE, 2005).

Tabella 1.15 Incidenza delle imprese con dipendenti che nel corso del 2004 hanno utilizzato personale con contratti interinali, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

	V.P.
Classe dimensionale	
1-9 dipendenti	2,2
10-49 dipendenti	14,4
50-249 dipendenti	36,4
250-499 dipendenti	49,9
500 dipendenti e oltre	56,3

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005



62. Altieri G., Oteri C., 2004, op. cit.

63. ISAE, *Le previsioni per l'economia italiana. Crescita e struttura produttiva*, febbraio 2005.

Indubbiamente alcuni settori per caratteristiche proprie sono relativamente più “vocati” di altri al lavoro interinale. L’esposizione ai picchi produttivi è molto diversa ad esempio, nel settore chimico, meccanico o del turismo. Ciò, non esclude, ovviamente, la possibilità che l’interinale possa essere utilizzato in tutti i settori, senza un legame diretto con il flusso della produzione, magari per sostituire dipendenti assenti o per provarne di futuri. D’altra parte il carattere industriale del lavoro interinale è una specificità italiana e non appartiene necessariamente allo strumento. In altri paesi, come la Svezia, la Gran Bretagna e la Spagna, infatti, il peso dell’industria è inferiore ad un terzo e in USA e in generale nei paesi scandinavi l’interinale è uno strumento prediletto nel terziario.

Le ricerche finora svolte e le indagini campionarie indicano l’esistenza nel mercato del lavoro italiano di margini per un’ulteriore espansione dello strumento della somministrazione. Anche se è uno strumento che finora è stato utilizzato soprattutto da imprese con caratteristiche precise, in realtà un’ampia platea di imprese si è dichiarata nel passato recente interessata allo strumento e una parte di esse lo ha utilizzato occasionalmente⁶⁴. Tuttavia l’incremento dell’utilizzo o viceversa il suo ridimensionamento sarà influenzato non soltanto dalla attuale fase economica recessiva, che potrebbe spingere le imprese a “resistere” finché possibile con il personale a disposizione, evitando nuovi “costi”, ma anche dalla recente legge di riforma del mercato del lavoro, che attraverso l’introduzione di nuove forme contrattuali flessibili ha ampliato le possibilità di scelta per gli imprenditori, ma ha anche aumentato la possibile concorrenza, poiché sono oggi disponibili forme contrattuali meno onerose per le imprese del lavoro somministrato.



64. Altieri G., Oteri C., 2004, op. cit.

IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

2.1 LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

2.1.1 Il sistema dei rinvii alla contrattazione collettiva

Il decreto legislativo del 10 settembre 2003 n. 276, di attuazione della legge delega del 14 febbraio 2003, contiene un numero cospicuo di rinvii alla contrattazione collettiva, caratterizzati per altro da una notevole “multiformità” e varietà tipologica. Molti sono meramente esortativi, poiché prefigurano un intervento delle parti sociali che già sarebbe possibile in attuazione della loro ordinaria autonomia; altri sono di natura autorizzatoria o costitutiva, in quanto determinano un perfezionamento della normativa da parte della contrattazione; vi sono, infine, quei rinvii che - secondo uno schema più classico - concedono all’intervento delle parti sociali la facoltà di integrazione o di deroga della legge su specificate materie¹.

Tuttavia, tale profluvio di richiami alle rappresentanze degli interessi è associato ad un profondo cambiamento della funzione tradizionalmente attribuita al “sistema dei rinvii”; a quella tecnica spesso identificata con il termine di «contrattazione delegata». Come evidenziato da buona parte delle analisi giuslavoristiche, la nuova normativa sul mercato del lavoro sostiene una nuova impostazione del rapporto tra legge e contrattazione collettiva. In uno dei contributi più recenti si nota, per esempio, che nel sistema precedente, in tema di flessibilità del lavoro e in particolare di rapporti di impiego non standard, il legislatore tendeva ad imporre regole rigide e affidava poi alla contrattazione collettiva «il compito di attenuare le rigidità legislative». Rispetto a tale modo di operare la situazione attuale si presenta capovolta. Il d.lgs. n. 276/2003 rovescia il precedente approccio di policy-making: «il legislatore ha liberalizzato la stipulazione di contratti flessibili e ha concesso alle organizzazioni sindaca-



1. Per un approfondimento e una classificazione dei rinvii alla contrattazione collettiva si veda, per esempio, Carinci F., *Una svolta fra ideologia e tecnica: continuità e discontinuità nel diritto del lavoro di inizio secolo*, in “Italian Labour Law e-Journal”, n. 1, 2004, www.labourlawjournal.it; Bollani A., *Il ruolo della contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 276*, Mimeo, 2003.

li la possibilità di negoziare con le imprese per introdurre dei limiti a tanta libertà»². Altri contributi offrono spiegazioni più articolate e osservano, più in generale, un forte ridimensionamento del “ruolo autorizzatorio” della contrattazione collettiva; un de-potenziamento del suo ruolo normativo.

Tale esito sarebbe determinato dall’interazione di diversi elementi che permeano le disposizioni e le tecniche di regolazione. Il primo è rappresentato dalla consistenza piuttosto contenuta e residuale delle materie rinviate ai contratti collettivi, ai quali viene per lo più attribuita la funzione secondaria di integrare quanto già predefinito dalla legge. Il secondo è rappresentato dalla valorizzazione dell’autonomia individuale del lavoratore, con il riconoscimento di margini di deregolabilità della mediazione collettiva. Infine, un ulteriore elemento di depotenziamento del ruolo di quest’ultima sta nella possibilità che essa possa essere sostituita da un intervento amministrativo, cioè dall’emanazione di un decreto ministeriale.

A tutto ciò si aggiunge una notevole indeterminazione - e confusione - in merito ai livelli e ai soggetti negoziali legittimati a dare attuazione ai rinvii. Con riferimento ai livelli negoziali, in molti casi vi è una «mera moltiplicazione degli stessi in concorrenza reciproca»³. Frequente è, in altri termini, il caso in cui ai contratti collettivi nazionali e a quelli territoriali viene riconosciuta la medesima titolarità ad intervenire sulle materie oggetto di regolazione. E questi non sembrano posti in coordinamento tra loro, quanto piuttosto in alternativa. Viene affermata quindi la piena fungibilità tra i due livelli di contrattazione. Inoltre, parrebbe avallata la «selezione» dei soggetti negoziali. Il riferimento a contratti stipulati «da» - invece che «dai» - sindacati comparativamente più rappresentativi consente infatti l’integrazione della legge anche da parte di contratti separati. Ciò manifesta una preoccupazione del legislatore: evitare blocchi di operatività derivanti da un’eventuale non disponibilità di tutte le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a dar corso alla contrattazione su certi argomenti, o dalla mancanza di accordo tra le varie parti sui contenuti della contrattazione.

Gli elementi sopra menzionati si rilevano ovviamente anche nelle disposizioni concernenti l’istituto della somministrazione di lavoro (sia di quella a tempo determinato che di quella a tempo indeterminato, il cosiddetto staff-leasing). Le norme su tale tema sono comprese tutte nel Capo I del Titolo III del d.lgs. n. 276/2003. I rinvii in esse contenuti sono talvolta diretti ai contratti collettivi applicati alle imprese utilizzatrici, talaltra a quelli applicati alle agenzie di somministrazione. Prima di cominciare a illustrarli, occorre premettere però un aspetto fondamentale: nessuno dei demandi alla contrattazione collettiva è concepito come condizione necessaria per l’efficacia della normativa. Quest’ultima è completa e autonomamente applicabile; può, in altri termini, essere praticata a prescindere dagli interventi delle parti sociali, ovvero a prescindere dalla appro-



2. Baffone N., *Le linee guida della riforma del diritto del lavoro*, in “Democrazia e diritto”, a. XLII, n. 3, Marzo, 2004.
3. Bellardi L., *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, “Lavoro e diritto”, a. XVIII, n. 1, 2004.

vazione e dall'esistenza di clausole contrattuali sui temi per i quali sono previsti i rinvii. La Tavola 2.1 riporta schematicamente i temi demandati alle fonti contrattuali.

Tavola 2.1 I demandi alla contrattazione collettiva previsti dal d.lgs. n. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro

Demandi alla contrattazione collettiva	Riferimento nel d.lgs. n. 276	Fonte contrattuale demandata
Casi di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato ulteriori rispetto a quelli legali	20 (comma 3)	«contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative»
Limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato	20 (comma 4)	«contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi»
Deroga al divieto di ricorso alla somministrazione nelle situazioni di crisi aziendale	20 (comma 5)	«accordi sindacali»
Indicazioni specifiche sugli elementi del contratto	21 (comma 2)	«contratti collettivi»
Casi e termini ulteriori entro cui è possibile prorogare il contratto di somministrazione a tempo determinato	22 (comma 2)	«contratti collettivi applicati dal somministratore»
Misura dell'indennità di disponibilità	22 (comma 3)	«contratto collettivo applicabile al somministratore»
Modalità e criteri per la determinazione e corresponsione della retribuzione di risultato e di redditività	23 (comma 4)	«contratti collettivi applicati dall'utilizzatore»
Deroga all'ipotesi di nullità delle clausole limitative della facoltà di assumere il lavoratore al termine della somministrazione	23 (comma 9)	«contratto collettivo applicabile al somministratore»
Diritto di riunione dei lavoratori che operano presso lo stesso somministratore e presso diversi utilizzatori	24 (comma 3)	«contrattazione collettiva»

L'articolo 20, al comma 3, predetermina le causali per le quali può essere concluso un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, svolgendo un'elencazione di attività, servizi, lavori; quindi rinvia ai «contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative» la possibilità di ampliare tali causali. Questo è uno dei casi di rinvio di natura autorizzatoria. Anche se l'elevato numero di ipotesi contemplate dalla legge, nonché la formulazione assai ampia di alcune, riduce di molto il ruolo dell'intervento delle parti sociali; la norma assicura già notevoli ambiti di agibilità a chi volesse ricorrere a questa forma di somministrazione di lavoro. Questo rinvio costituisce, inoltre, l'unico caso in cui si fa esplicito riferimento alla contrattazione di livello territoriale (concetto non specificato e che resta piuttosto ambiguo). Ad essa è riconosciuta la stessa titolarità normativa di quella di livello nazionale, visto l'uso della disgiuntiva "o".

Il comma 4 del medesimo articolo stabilisce, invece, che il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore»; dopodiché riserva alla contrattazione collettiva la facoltà di porre limiti quantitativi alla sua utilizzazione. La facoltà di contenere il ricorso a questo tipo di rapporto è riconosciuta però solamente ai «contratti collettivi nazionali». Il comma 5 rinvia a non ben determinati «accordi sindacali» la possibilità di rimuovere il divieto a concludere un contratto di somministrazione in situazioni di crisi aziendale, ovvero in unità produttive interessate da licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti o da perduranti sospensioni/riduzioni di orario di lavoro accompagnate da cassa integrazione (ovviamente sempre e se siano coinvolti lavoratori adibiti alle stesse mansioni). Si tratta dunque di un rinvio «derogatorio», un'estensione del potere dei contratti collettivi di introdurre deroghe a quanto è posto come divieto inderogabile dalla legge.

L'articolo 21, al comma 2, invita, invece, la contrattazione a svolgere un ruolo di «integrazione» della legge; e specificatamente a intervenire per puntualizzare o perfezionare la definizione dei requisiti di forma del contratto - di natura commerciale - tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice. Nell'indicare i vari elementi da includere in tale contratto, «le parti - recita la norma - devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi».

L'articolo 22, dopo avere previsto che, nel caso di somministrazione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al d.lgs. n. 368/2001, interviene sui regimi di proroga, operando una parziale deroga a quanto previsto da detta normativa. Prevede, infatti, che «il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto». Ai «contratti collettivi applicati dal somministratore» è affidato il compito di specificare la durata e i casi ammissibili. Il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che, in caso il prestatore di lavoro sia assunto dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, va fissata una «indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di

assegnazione». Ai contratti collettivi applicati dal somministratore spetta stabilire la misura di tale indennità.

L'articolo 23 ribadisce il principio della parità di trattamento economico tra i lavoratori dipendenti dal somministratore e i dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Un'applicazione di tale principio è contenuta nel comma 4, che rimette ai «contratti collettivi applicati all'utilizzatore» la specificazione delle modalità e dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato o di redditività. Il comma 9 dell'articolo 23 contiene un altro caso di rinvio derogatorio. Esso attenua la disposizione che prevede la nullità di qualunque clausola diretta a «limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione». Tale vincolo può essere evitato se al lavoratore viene corrisposta un'adeguata indennità. Il «contratto collettivo applicabile al somministratore» deve fissare modalità, entità, ecc, di tale erogazione. In realtà la formulazione dell'articolo suscita più di un dubbio interpretativo sul ruolo della contrattazione collettiva. In particolare non risulta chiaro se «l'apposizione della clausola - di cui si è detto - sia possibile anche in assenza o nel silenzio del contratto collettivo»⁴. Completa il sistema di rinvii il richiamo alla contrattazione contenuto nel comma 3 dell'articolo 24, che interviene sui diritti sindacali e sulle garanzie collettive dei lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione. In esso si stabilisce che ai dipendenti di uno stesso somministratore, che operano presso diversi utilizzatori, spetta «uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva».

I contenuti della contrattazione collettiva nazionale

Dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276/2003 sono stati rinnovati numerosi contratti sia nell'industria che nel terziario; e molti hanno riguardato settori importanti, come quelli dell'industria edile, del tessile e abbigliamento, del commercio, del credito. Il periodo ha visto, inoltre, il rinnovo di alcuni contratti del settore pubblico, tra i quali quelli della sanità e delle regioni. Aspetto centrale di questa tornata contrattuale è stato, oltre il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, la regolamentazione delle forme di lavoro flessibile, ovvero il recepimento della nuova normativa sul mercato del lavoro.

In questo paragrafo ci proponiamo di verificare in che modo è avvenuto tale recepimento; in che modo i contratti collettivi nazionali di lavoro hanno disciplinato il ricorso ai rapporti di impiego non standard e in particolare alla somministrazione di lavoro (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato); ci proponiamo di comprendere che ruolo hanno giocato gli accordi tra le parti sociali nel meccanismo normativo predisposto dal legislatore con il d.lgs. n. 276/2003. A tal fine, qui presentiamo i risultati di una lettura trasversale dei contratti collettivi nazionali di lavoro rinnovati a partire



4. Bonardi O., «La nuova disciplina della somministrazione di lavoro», in Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004.

da settembre 2003. La Tavola 2.2 riporta l'elenco dei documenti presi in considerazione, con la specificazione della data di stipula e di quella della loro entrata in vigore. Per ognuno di essi sono state selezionate e analizzate le parti contenenti disposizioni sulla somministrazione di lavoro. Una particolare attenzione è stata dedicata alle norme contrattuali corrispondenti ai rinvii (e più esattamente ai rinvii alla contrattazione collettiva di categoria applicabile agli utilizzatori). Non tutti i documenti presi in considerazione sono, tuttavia, intervenuti sull'istituto; per questo l'analisi si è sviluppata in prevalenza sui contenuti di un nucleo più ristretto di accordi.

Non sono mancati casi in cui si è preferito non intervenire affatto sulla materia (il più delle volte a causa di dissensi tra le parti), rinviando a successivi incontri la sua definizione. Ne costituiscono un esempio gli accordi per i lavoratori dell'industria dei laterizi e per quelli dei lapidei, per i lavoratori delle piccole e medie imprese chimiche e per quelli dell'industria grafica, così come gli accordi del settore gomma-plastica⁵. In questi ultimi si legge: «le parti, a fronte dei rinvii previsti dalle recenti normative in materia di mercato del lavoro (contratti a termine, part-time, somministrazione, ecc.), si impegnano ad affrontare congiuntamente i temi demandati alla contrattazione collettiva nazionale con l'obiettivo di giungere nel più breve tempo possibile alla loro definizione». In alcuni accordi si è proceduto anche a fissare una data-limite per la conclusione dei lavori di definizione. E a volte si è istituita un'apposita commissione paritetica con il compito specifico di predisporre la parte riguardante le forme di lavoro flessibile. Ovviamente in tutti questi casi restano in vigore le vecchie normative contrattuali.

Due casi particolari sono rappresentati dal contratto per i lavoratori metalmeccanici e dai contratti del settore pubblico. È nota la vicenda negoziale per il rinnovo del primo, che si è conclusa con la firma separata da parte di due sigle sindacali, Fim-Cisl e Uilm-Uil. Mentre la Fiom-Cgil ha cercato di ottenere delle intese a livello aziendale - i cosiddetti *precontratti* - con i quali superare a livello aziendale i limiti del contratto nazionale. Anche in questo caso la regolamentazione delle forme di lavoro flessibile è stata rinviata ad una successiva trattativa. La nuova normativa sul mercato del lavoro è stata poi del tutto ignorata dai rinnovi dei contratti del settore pubblico. L'estensione del d.lgs. n. 276/2003 alla pubblica amministrazione dovrebbe avvenire attraverso un accordo tra le parti, finalizzato a stabilire “profili di armonizzazione” tra le nuove disposizioni in materia di forme di lavoro flessibile e le norme già esistenti. Tuttavia, per la non disponibilità della parte sindacale, tale accordo non c'è ancora stato. E proprio per questo nei rinnovi dei contratti dei singoli comparti non sono menzionate le fattispecie di rapporto di impiego non standard previste dalla nuova normativa.



5. Altri esempi sono costituiti dal contratto dei portieri, da quello dell'industria del cemento, da quello delle piccole e medie imprese dei lapidei.

Tavola 2.2 Contratti collettivi nazionali di lavoro presi in considerazione

Contratto	Stipula	Decorrenza
Alimentare - PMI	06/05/2004	01/01/2004
Calzature - Industria	18/05/2004	01/01/2004
Cemento - Industria	05/03/2004	01/03/2004
Chimica - PMI	02/03/2004	01/01/2002
Edilizia - Cooperative di produzione e lavoro	24/05/2004	01/01/2004
Edilizia - Industria	20/05/2004	01/05/2004
Edilizia - PMI	11/06/2004	01/05/2004
Giocattoli - Industria	24/05/2004	01/01/2004
Gomma e plastica - Industria	02/06/2004	01/01/2004
Gomma e plastica - PMI	17/06/2004	01/01/2004
Grafici - Industria	24/02/2004	01/01/2004
Lapidei - Industria	13/05/2004	01/01/2004
Lapidei - PMI	26/05/2004	01/01/2004
Laterizi - Industria	22/04/2004	01/01/2004
Lavanderie - Industria	16/12/2003	01/01/2004
Legno - Industria	21/07/2004	01/07/2004
Legno - PMI	22/09/2004	01/09/2004
Occhiali - Industria	27/05/2004	01/01/2004
Ombrelli	02/07/2004	01/01/2004
Pelli e cuoio - Industria	21/05/2004	01/01/2004
Penne, spazzole e pennelli - Industria	08/06/2004	01/01/2004
Retifici meccanici da pesca	15/06/2004	01/01/2004
Tessile e abbigliamento - Industria	24/04/2004	01/01/2004
Tessile e abbigliamento - PMI	04/05/2004	01/01/2004
Agenzie marittime, agenzie aeree e mediatori marittimi	01/01/2004	01/01/2004
Associazione Volontari Italiani del sangue	27/09/2004	01/01/2002
Autoferrotranvieri	18/11/2004	01/01/2004
Aziende municipalizzate di igiene ambientale	22/12/2004	01/01/2003
Bancari (quadri e dipendenti delle aree professionali)	12/02/2005	31/12/2001
Case di cura (personale non medico)	09/09/2004	01/01/2004
Commercio - Distribuzione cooperativa	02/07/2004	01/01/2003
Commercio, Turismo e Servizi (Confcommercio)	02/07/2004	01/01/2003



segue Tavola 2.2 Contratti collettivi nazionali di lavoro presi in considerazione

Contratto	Stipula	Decorrenza
Commercio, Turismo e Servizi (Confesercenti)	06/07/2004	01/01/2003
Istituzioni socio-assistenziali (UNEBA)	26/05/2004	01/01/2002
Lavoro nei porti	04/03/2004	30/06/2004
Portieri	04/12/2003	01/12/2003
Servizi di igiene ambientale	01/12/2004	01/01/2003
Studi professionali	28/07/2004	01/07/2004
Studi professionali non ordinistici	21/04/2005	01/04/2005
Federculture	01/03/2005	01/12/2003
Turismo e parchi a tema - Federturismo	02/02/2004	01/01/2002
Agricoltura (quadri e impiegati)	27/05/2004	01/01/2004

In alcuni testi la parte sul mercato del lavoro si apre con una premessa nella quale si ribadisce la «normalità», il carattere «standard», il carattere «tipico», dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nei contratti delle industrie tessili e dell'abbigliamento, di quelle delle calzature e di quelle grafiche, si legge, per esempio: «i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori». Allo stesso modo il contratto per gli autoferrotranvieri - ma anche quello per i lavoratori dei porti - avverte: «è prassi ordinaria l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato». Ciò premesso, le parti contemplanò la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibile, contraddistinto da temporaneità del rapporto, laddove queste «possano contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore», siano necessarie per «garantire obiettivi di efficienza e di efficacia», e quindi possano contribuire a «sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile».

Con un'unica eccezione, rappresentata dal contratto delle piccole e medie imprese alimentari, nessuno dei testi esaminati regola la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Nella maggior parte dei casi non vi è alcuna menzione di tale fattispecie contrattuale. In altri è invece esplicitamente esclusa; talvolta con clausole in cui le parti si impegnano a non disciplinarla - e dunque a non utilizzarla; è il caso del contratto del settore creditizio, in cui si legge: «le parti aziendali si asterranno dal dare applicazione ai seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito»⁶; allo stesso modo il contratto per

»»»

6. Occorre evidenziare che nei testi in cui non è regolamentata la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non vengono affrontate neanche (o vengono esplicitamente escluse) altre fattispecie

i lavoratori dei porti recita: «i contratti di lavoro intermittente, di lavoro ripartito, di somministrato a tempo indeterminato non si applicano al settore». Altre volte l'esclusione dello staff-leasing si evince dal modo in cui è disciplinato l'istituto della somministrazione di lavoro in generale. Ne è un esempio il contratto per gli autoferrotranviari, nel cui articolato si legge: «l'attivazione del contratto di somministrazione può essere esclusivamente a termine».

La parte del contratto delle piccole e medie imprese alimentari contenente disposizioni sullo staff-leasing è in realtà piuttosto esigua. Tutto è racchiuso nell'articolo 8-bis del testo; con esso le parti «convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli articoli da 20 a 28 del d.lgs. 10.9.2003 n. 276». Viene richiamato quindi il terzo comma dell'articolo 20 del decreto legislativo che predetermina le causali per le quali può essere concluso un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato; e in merito si stabilisce che le parti «solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità». Si tratta di una disposizione importante, in quanto tenta di attenuare la confusione generata dalle formule usate dal legislatore. Con essa si ristabilisce un principio di coordinamento e di gerarchia tra le diverse fonti contrattuali legittimate ad ampliare l'elenco delle causali per cui si può ricorrere allo staff-leasing.

Tutti i testi esaminati cominciano la regolamentazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato definendo i motivi per i quali è possibile la sua utilizzazione. Nella più parte dei casi si tratta, tuttavia, di un semplice richiamo a quanto previsto dal decreto legislativo: «è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti». Le parti confermano, quindi, che la somministrazione di lavoro a tempo determinato «è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore». Se la maggioranza dei testi si limita alla citazione della formula generica prevista dalla legge, alcuni presentano tuttavia un'impostazione diversa, simile a quella dei precedenti contratti (stipulati sotto il vigore della legge 196/1997), in cui si preferisce puntualizzare le ipotesi di ammissibilità. In essi troviamo dunque l'indicazione delle situazioni concrete in cui è possibile la somministrazione. E spesso vi è un'elencazione - più o meno estesa e dettagliata - di attività caratteristiche del settore (ne è un esempio il contratto delle industrie del legno, quello delle piccole e medie imprese alimentari, quello delle imprese della distribuzione cooperativa, quello per i quadri e gli impiegati agricoli). Tra questi non mancano però casi che potremmo definire "misti", in cui la puntualizzazione delle ipotesi di ammissibilità integra semplicemen-



contrattuali introdotte dal d.lgs. n. 276/2003, in particolare: il lavoro intermittente, l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Queste ultime due si trovano soltanto nel contratto delle imprese della distribuzione cooperativa, oltre che nel contratto delle piccole e medie imprese alimentari, che interviene anche sul lavoro intermittente. Frequenti sono invece le disposizioni sul ricorso all'apprendistato professionalizzante, ai contratti di inserimento e al lavoro ripartito.

te (spesso a fini esplicativi) la formula generica prevista dalla legge. In ogni caso, le situazioni concrete indicate si inscrivono tutte nelle causali tradizionali di utilizzo del lavoro interinale: per far fronte a punte di attività previste o impreviste, per sperimentazioni relative a nuovi prodotti o lavorazioni, per l'avvio di nuove attività, per sostituire lavoratori assenti, per l'impiego di figure professionali normalmente non presenti in organico.

Di particolare interesse è la disposizione contenuta nei contratti delle industrie edili. La definizione delle ipotesi ammesse si differenzia a seconda che si faccia riferimento a figure impiegate od operaie. Per le prime valgono, e sono richiamate, le ragioni previste dal decreto legislativo: «per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo». Per le figure operaie sono, invece, individuate sei ipotesi specifiche. Ancor più interessante è poi la disciplina della somministrazione di lavoro a tempo determinato contenuta nel contratto degli autoferrotranvieri, che restringe di molto il campo di applicazione dell'istituto. Questo è utilizzabile soltanto se ricorrono ragioni «eccezionali» od «occasional» «e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni». Inoltre, è condizionata alla sottoscrizione di un accordo aziendale con le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale⁷.

I testi prescrivono poi una serie di divieti alla somministrazione di lavoro; ma anche su questo aspetto le clausole contrattuali si limitano a ripetere quanto previsto dalla legge (divieto per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, divieto da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi). Da porre in evidenza è il fatto che tutti i documenti esaminati confermano il divieto a concludere un contratto di somministrazione in situazioni di crisi aziendale, ovvero in unità produttive interessate da licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti. Nessuno dei testi utilizza, in altri termini, il potere derogatorio riconosciutogli dal sistema dei rinvii. Soltanto alcuni contratti contemplano ulteriori divieti; normalmente per l'esecuzione di lavori che espongono il lavoratore a particolari rischi (per esempio nei contratti del settore edile⁸). Anche su questo tema l'impostazione seguita è simile a quella dei precedenti contratti e appare fortemente improntata dalla struttura della ormai abolita legislazione in materia.

Un aspetto fondamentale su cui sono intervenuti i contratti è la previsione di limiti quantitativi al ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Si tratta,



7. Un unico caso, quello del contratto delle cooperative della distribuzione, contiene anche un rinvio alla contrattazione aziendale in merito alle ipotesi di ammissibilità; ad essa è riconosciuta la possibilità di indicare ulteriori ragioni a fronte delle quali è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.
8. I contratti relativi alle industrie e alle piccole e medie imprese del settore edile vietano il ricorso alla somministrazione di lavoro anche «per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti; per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri; per lavori subacquei con respiratori; per lavori in cassoni ad aria compressa; per lavori comportanti l'impiego di esplosivi».

come abbiamo visto, di un aspetto esplicitamente demandato alla contrattazione nazionale o territoriale dal decreto legislativo. Le previsioni in merito si differenziano molto, prevedendo grandezze anche assai distanti tra loro. Senza dubbio su di esse influiscono le caratteristiche del settore produttivo di riferimento. Si va dal 2% previsto dal contratto per gli autoferrotranvieri all'8% che accomuna i contratti del settore tessile, fino al 25% previsto dai contratti del settore edile. Le percentuali - calcolate a volte su base annua, altre volte su base semestrale o trimestrale - si riferiscono sempre ai «lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato»; e viene sempre chiarito che eventuali «frazioni sono arrotondate all'unità superiore». Oltre a fissare un limite quantitativo espresso in percentuale, tutti i testi prevedono anche un numero di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato che è sempre e comunque possibile stipulare. Tale numero varia tra 2 e 10, ma nella maggior parte dei casi è di 5 contratti⁹. «In alternativa - recita per esempio l'accordo di rinnovo per le industrie del tessile e abbigliamento - è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro»; detta possibilità è però sempre sottoposta alla condizione che «non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa». Tutti gli accordi fissano, infine, un tetto cumulativo per i contratti di somministrazione e per quelli a tempo determinato.

In alcuni testi i limiti quantitativi sono differenziati per dimensione aziendale; in particolare nel contratto delle piccole e medie imprese alimentari si prevede una percentuale inferiore per le unità produttive più grandi (con più di 100 dipendenti). Viceversa, negli accordi del commercio si prevede un numero di contratti sempre stipulabili inferiore per le unità produttive più piccole (con meno di 16 dipendenti). Occorre rilevare, inoltre, che in alcuni dei documenti esaminati vi è una distinzione tra le ipotesi di ammissibilità, con alcune che godono di percentuali più alte o sono addirittura libere da limiti quantitativi. Ad esempio, nel commercio i limiti quantitativi non si applicano per l'avvio di nuove attività; nelle industrie edili non si applicano per la sostituzione di lavoratori assenti e per fronteggiare punte di più intensa attività; e ancora maggiori sono le eccezioni previste dal contratto per le piccole e medie imprese alimentari¹⁰.

Soltanto pochi testi contemplano la possibilità che la contrattazione di secondo livello possa determinare limiti quantitativi diversi. «Qualora se ne ravvisi la necessità - si legge nel contratto delle piccole e medie imprese tessili - con accordo stipulato con



9. Soltanto nel contratto delle piccole e medie imprese alimentari si prevede come quantità minima di lavoro somministrato sempre e comunque utilizzabile un numero di ore; e più esattamente 17.000 ore l'anno.
10. Qui occorre tuttavia ricordare che, rispetto alla legge 196/1997, la nuova normativa, attraverso un richiamo all'art. 10 del d.lgs. n. 368/2001, sembrerebbe esentare da limitazioni quantitative i contratti conclusi: per l'avvio di nuove attività; per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità dell'attività; per l'intensificazione dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno; per specifici spettacoli e specifici programmi radiofonici o televisivi; al termine di un periodo di stage o di tirocinio, ovvero con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni.

le RSU e/o le OO.SS. territoriali, le percentuali sopra definite possono essere aumentate in funzione di specifiche esigenze aziendali». Mentre quello del settore alimentare prevede: «tutte le percentuali [...] potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali». Altri esempi sono costituiti dai contratti delle industrie del legno, da quello delle imprese della distribuzione cooperativa e da quello per i lavoratori dei porti. Altrettanto modesto è il numero di testi che intervengono su modalità e criteri per la determinazione e corresponsione della retribuzione di risultato e di redditività. Per lo più in tali casi si ribadisce il principio della parità di trattamento economico tra lavoratori in somministrazione e dipendenti dell'utilizzatore, quindi si prescrive l'estensione ai primi di eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale (si veda per esempio il contratto per le istituzioni socio-assistenziali). E a quest'ultima è demandato il compito di concordare modalità e criteri per la corresponsione di tali erogazioni. Fa eccezione il contratto per le piccole e medie imprese tessili; unico caso nel quale si stabilisce che se negli accordi di secondo livello non è prevista una specifica regolamentazione, si deve far riferimento «ai criteri e alle modalità previsti per i lavoratori che abbiano interrotto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio».

Nessun documento interviene sugli elementi da inserire nel contratto di somministrazione di lavoro e sui diritti sindacali¹¹. Al contrario, molti si soffermano sul diritto di informazione delle rappresentanze sindacali in merito al ricorso all'istituto. Il decreto legislativo, al comma 4 dell'articolo 24, annovera la possibilità - non l'obbligo - di una comunicazione da parte dell'utilizzatore «alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale» sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione conclusi, nonché sulla durata degli stessi e sulla qualifica dei lavoratori interessati. I contratti che intervengono sul tema rendono più cogente la disposizione, trasformando quella "possibilità" in un dovere di informazione preventiva. Così, per esempio, nel contratto per le industrie tessili si legge: «l'azienda [...] procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti». Disposizioni simili sono contenute nei contratti del settore tessile. In alcuni testi a tale obbligo le parti aggiungono il dovere dell'utilizzatore di fornire «annualmente alle organizzazioni e rappresentanze sindacali informazioni generali sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi» (si veda il contratto delle piccole e medie industrie tessili e delle cooperative edili).



11. Unica eccezione è rappresentata dal contratto delle cooperative edili; tuttavia esso si limita a prescrivere che il contratto di somministrazione di lavoro contenga sempre «l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate».

Tavola 2.3 I contenuti dei contratti collettivi nazionali rinnovati

	Tessile e a abbigliamento Industria	Tessile e abbigliamento PMI
Ipotesi ammesse	Formula prevista dalla legge	Formula prevista dalla legge
Limiti quantitativi	8% (in media, nell'arco di 12 mesi)	8% (in media, nell'arco di 12 mesi)
Limiti quantitativi (Rinvio alla contrattazione aziendale)		«Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le RSU e/o le OO.SS. territoriali, le percentuali sopra definite possono essere aumentate in funzione di specifiche esigenze aziendali»
Contratti comunque stipulabili	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa
Retribuzione incentivante		«Qualora nei sopraccitati accordi non fosse prevista una specifica regolamentazione si farà riferimento ai criteri e alle modalità previsti per i lavoratori che abbiano interrotto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio»
Informazione	«L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti»	«L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti da stipulare, i motivi del ricorso al lavoro temporaneo e la durata relativa»

	Legno - Industria	Legno - PMI
Ipotesi ammesse	<p>«L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni; - eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini; - aumento di carattere eccezionale dell'attività aziendale indotta da particolari esigenze produttive non eseguibili con le figure professionali normalmente esistenti in azienda 	<p>«L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni; - eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini; - aumento di carattere eccezionale dell'attività aziendale indotta da particolari esigenze produttive non eseguibili con le figure professionali normalmente esistenti in azienda
Limiti quantitativi	<p>15% (calcolato su base semestrale)</p> <p>La somma dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 20%</p>	<p>15% (calcolato su base semestrale)</p> <p>La somma dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 20%</p>
Limiti quantitativi (Rinvio alla contrattazione aziendale)	<p>«Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori assunti con le due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali»</p>	<p>«Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori assunti con le due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali»</p>
Contratti comunque stipulabili	<p>10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa</p>	<p>10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa</p>

	Edilizia - Industria	Edilizia - PMI
Ipotesi ammesse	<p>Per gli impiegati, formula prevista dalla legge; per gli operai, sei ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa; 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale; 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione; 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti <p>Divieto per le attività più pericolose</p>	<p>Per gli impiegati, formula prevista dalla legge; per gli operai, sei ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa; 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale; 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione; 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti <p>Divieto per le attività più pericolose</p>
Limiti quantitativi	<p>25% (calcolato su base annua) (non vale per i contatti stipulati per le causali di cui ai punti 5 e 6)</p> <p>La somma dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 25%</p>	<p>25% (calcolato su base annua) (non vale per i contatti stipulati per le causali di cui ai punti 5 e 6)</p> <p>La somma dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 25%</p>
Contratti comunque stipulabili	<p>7 rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa</p>	<p>7 rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa</p>

	Edilizia - Cooperative	Giocattoli - Industria
Ipotesi ammesse	<ol style="list-style-type: none"> 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori ; 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa; 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale; 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione; 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti <p>Divieto per le attività più pericolose</p>	Formula prevista dalla legge
Limiti quantitativi	<p>20% (calcolato su base annua)</p> <p>La somma dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 20%</p>	<p>8% (in media, nell'arco di 12 mesi)</p>
Contratti comunque stipulabili	7 rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa



	Edilizia - Cooperative	Giocattoli - Industria
Elementi del contratto	«deve sempre contenere l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate»	
Informazione		«L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti»

	Calzature - Industria	Pelli e cuoio - Industria
Ipotesi ammesse	Formula prevista dalla legge	Formula prevista dalla legge
Limiti quantitativi	8% (in media, nell'arco di 12 mesi)	8% (in media, nell'arco di 12 mesi)
Contratti comunque stipulabili	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa
Informazione	«L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti»	«L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti»

	Penne, spazzole e pennelli - Industria	Ombrelli - Industria
Ipotesi ammesse	Formula prevista dalla legge	Formula prevista dalla legge
Limiti quantitativi	8% (in media, nell'arco di 12 mesi)	8% (in media, nell'arco di 12 mesi)
Contratti comunque stipulabili	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa
Informazione	«L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti»	«L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti»

	Retifici meccanici da pesca	Occhiali Industria
Ipotesi ammesse	Formula prevista dalla legge	Formula prevista dalla legge
Limiti quantitativi	8% (in media, nell'arco di 12 mesi)	8% (in media, nell'arco di 12 mesi)
Contratti comunque stipulabili	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa
Informazione	«L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti»	«L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti»

	Studi professionali non ordinistici	Federculture
Ipotesi ammesse	Formula prevista dalla legge	Formula prevista dalla legge
Limiti quantitativi	25% (in media, nell'arco di 12 mesi)	35% quale percentuale massima di "flessibilità" (contratti a tempo determinato, somministrazione, part-time)
Contratti comunque stipulabili	5 contratti nelle unità fino a 15 dipendenti; 7 contratti nelle unità da 16 a 30 dipendenti	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa
Informazione		«Eventuali accordi integrativi aziendali possono aumentare la suddetta percentuale, per un massimo del 5%, sino al raggiungimento della complessiva soglia del 40%, in ragione di specifiche esigenze, anche connesse alle condizioni ed alla gestione del territorio in cui opera l'unità produttiva interessata»

	Alimentare - PMI	Commercio, Turismo e Servizi (Confcommercio e Confesercenti)
Ipotesi ammesse	<ol style="list-style-type: none"> 1) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti; 2) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali; 3) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del d.lgs. n. 626/94; 4) ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione; 5) adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio; 6) esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o directmarketing; 7) sostituzione di lavoratori assenti; 8) temporanea utilizzazione in qualifiche: non previste dai normali assetti produttivi aziendali; ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente; 9) esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine; 10) installazione e collaudo di nuove linee produttive; 	Formula prevista dalla legge



	Alimentare - PMI	Commercio, Turismo e Servizi (Confcommercio e Confesercenti)
Ipotesi ammesse	<p>11) aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;</p> <p>12) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.</p>	
Limiti quantitativi	<p>20% nelle unità fino a 100 dipendenti 14% nelle unità con più di 100 dipendenti (ad esclusione dei contratti conclusi per le ipotesi 1, 3, 6, 7))</p> <p>La somma dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 30% per le unità fino a 100 dipendenti, il 20% per tutte le altre</p>	<p>15% (calcolato su base annua) (ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività)</p> <p>La somma dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 28%</p>
Contratti comunque stipulabili	17.000 ore/anno di prestazioni	2 contratti nelle unità fino a 15 dipendenti; 5 contratti nelle unità da 16 a 30 dipendenti
Limiti quantitativi (Rinvio alla contrattazione aziendale)	<p>«Tutte le percentuali di cui alla presente "normativa comune" potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali»</p> <p>«Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale »</p>	
Retribuzione incentivante	«Il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio»	

	Commercio-Distribuzione cooperativa	Autoferrotranviari
Ipotesi ammesse	<p>Ipotesi ammesse per specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale; 2) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali; 3) attività connesse all'inventari; 4) attività legate alla manutenzione degli impianti; 5) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro; 6) attività legate all'applicazione di specifiche normative di legge; 7) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio; 8) esigenze di lavoro temporaneo per organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; 9) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; <p>e per le seguenti ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso; 	<p>«per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo non superiore a 60 giorni mediante accordo aziendale con le oo. ss. firmatarie del presente ccnl»</p>



	Commercio-Distribuzione cooperativa	Autoferrotranviari
Ipotesi ammesse	2) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; 3) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro; 4) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento	
Limiti quantitativi	15% (calcolato su base annua) La somma dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 25%	2%
Limiti quantitativi (Rinvio alla contrattazione aziendale)	Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate intese diverse in riferimento al limite di cui al precedente comma»	5 contratti
Ipotesi ammesse (Rinvio alla contrattazione aziendale)	«La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo a fronte delle quali è consentita la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato» «potrà indicare ulteriori ragioni di carattere sostitutivo a fronte delle quali è consentita l'utilizzazione del contratto di somministrazione a tempo determinato»	
Contratti comunque stipulabili	2 contratti nelle unità fino a 15 dipendenti; 5 contratti nelle unità da 16 a 30 dipendenti	

	Bancari (quadri e dipendenti delle aree professionali)	Lavanderie
Ipotesi ammesse	Formula prevista dalla legge	Formula prevista dalla legge
Limiti quantitativi	5%	8% (in media, nell'arco di 6 mesi)
Contratti comunque stipulabili		5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa
Informazione		«L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti»

	Servizi di igiene ambientale	Aziende municipalizzate di igiene mentale
Ipotesi ammesse	<p>a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - punte di più intensa attività, anche indotte dall'attività di altri settori, cui non possa farsi fronte con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; - quando la somministrazione di lavoro abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali; - per l'esecuzione di attività o servizi che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate 	<p>a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - punte di più intensa attività, anche indotte dall'attività di altri settori, cui non possa farsi fronte con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; - quando la somministrazione di lavoro abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali; - per l'esecuzione di attività o servizi che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate
Limiti quantitativi	8% (calcolato su base trimestrale)	8% (calcolato su base trimestrale)
Contratti comunque stipulabili	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa

	Lavoratori dei porti	Agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi
Ipotesi ammesse	«esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali; per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica; per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate; per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; per analisi di mercato, organizzazione di fiere/mostre ed attività connesse»	<ul style="list-style-type: none"> - punte di più intensa attività cui non possa farsi fronte con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; - quando la somministrazione di lavoro abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali; - per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato
Limiti quantitativi	10% (15% per il centro-sud) (calcolato su base trimestrale)	10% (calcolato su base trimestrale)
Limiti quantitativi (Rinvio alla contrattazione aziendale)	«A livello aziendale potranno individuarsi d'intesa con le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto ulteriori ipotesi e/o aumento delle percentuali»	
Contratti comunque stipulabili	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa	5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa

	Agricoltura (quadri e dirigenti)	AVIS (Associazione volontari italiani del sangue)
Ipotesi ammesse	Formula prevista dalla legge	<ul style="list-style-type: none"> - per particolari punte di attività; - per l'effettuazione di servizi definiti o predeterminati nel tempo; - per l'esecuzione di servizi che per le loro caratteristiche richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate dall'Associazione o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti a livello locale
Limiti quantitativi	15% (calcolato su base trimestrale)	8% (calcolato su base trimestrale)
Contratti comunque stipulabili	2 unità	5 prestatrici o prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa

	Istituzioni socio-assistenziali (UNEBA)	Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario
Ipotesi ammesse	<p>Ipotesi ammesse da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo. In particolare, gli Enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) per particolari punte di attività; 2) per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività; 3) per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino al 6° livello compreso 	Formula prevista dalla legge
Limiti quantitativi	8% (calcolato su base trimestrale)	20% La somma dei lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 40A%
Contratti comunque stipulabili	5 pretrattici prestatori, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in atto presso l'Ente utilizzatore	
Retribuzione incentivante	«Le lavoratrici ed i lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale»	
Diritti sindacali	«Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L. 300/1970»	

La contrattazione collettiva come “freno” ai cambiamenti progettati

La ricognizione effettuata nel paragrafo precedente mette in evidenza una sostanziale omogeneità nell'andamento e negli esiti della contrattazione collettiva di livello nazionale sulle nuove forme di lavoro flessibile introdotte dal d.lgs. n. 276/2003. I testi analizzati dei rinnovi contrattuali appaiono prevalentemente caratterizzati da un'aspirazione al contenimento dei cambiamenti - ispirati dal legislatore - in merito alla regolazione del mercato del lavoro. I nuovi istituti e i mutamenti di quegli preesistenti, infatti, sono stati accolti solo parzialmente dai rinnovi degli ultimi anni; quando non sono stati resi addirittura inoperanti. Si potrebbe parlare, in altri termini, di una certa impermeabilità della contrattazione collettiva alle innovazioni previste, che spesso ha agito da “freno” alla loro concretizzazione. Nella maggior parte dei casi esaminati gli attori sociali hanno deciso di confermare il quadro normativo già tracciato con i precedenti contratti. Hanno concordato di lasciare pressoché invariate le regole sulle forme di lavoro flessibile; su quelle utilizzabili, sulle ragioni e le quantità della loro utilizzazione.

Alcune informazioni utili si possono ottenere dal confronto tra le nuove norme contrattuali e quelle precedenti. Ovviamente si tratta di informazioni che vanno lette con attenzione, considerando i mutamenti intervenuti non solo nella legislazione, ma anche nelle caratteristiche dei settori di attività, nei modelli di flessibilità adottati dalle imprese e in particolare nei modelli di utilizzazione del lavoro temporaneo. Ciò premesso, proviamo a comparare le disposizioni rinnovate e quelle scadute di alcuni contratti; di quelli più importanti per numero di lavoratori coinvolti e che in qualche misura sono intervenuti sulla materia. Qui occorre, infatti, ricordare che contratti assai rilevanti (come quello del settore meccanico, quelli del settore chimico, nonché quelli del settore pubblico) non hanno affrontato il tema della somministrazione di lavoro, rinviando la sua regolamentazione a un successivo accordo.

Dalla comparazione si ha la conferma dell'entità misurata delle modifiche apportate. I limiti quantitativi sono spesso i medesimi. Più esattamente, quasi nessuna variazione è stata apportata al numero di contratti comunque stipulabili (soltanto nel contratto del commercio vi è stata una diminuzione per le unità produttive più piccole, da 5 a 2); nella metà circa dei testi esaminati si rileva invece una variazione della percentuale massima di lavoratori somministrati utilizzabili nell'impresa. Nel valutare tali modifiche occorre però tener presente che spesso con la percentuale varia anche il periodo di riferimento per il suo calcolo o varia il tipo e quindi l'estensione dell'organico sul quale viene computata. Muovendoci con tali accorgimenti, notiamo che le percentuali si sono innalzate nel contratto delle piccole e medie imprese alimentari, in quelli del settore edile, in quelli del commercio e in quello del personale non medico delle case di cura. Si sono invece abbassate nel contratto degli autoferrotranvieri. Più frequenti risultano le modifiche alle ipotesi di ammissibilità; ma queste scontano le notevoli differenze su tale aspetto tra le due normative di riferimento e soprattutto la diversa impostazione del rapporto tra legge e contrattazione collettiva. Nella maggior parte dei casi il rinnovo ha sostituito con la formula generica prevista dal d.lgs. n. 276/2003 un elenco piuttosto articolato di ragioni; tra queste, oltre a quelle

di carattere sostitutivo, si prevedevano normalmente le punte di più intensa attività, le sperimentazioni relative a nuovi prodotti o lavorazioni, l'avvio di nuove attività, esecuzione di opere o lavorazioni anche definite e predeterminate nel tempo ma che non potevano essere attuate ricorrendo al livello occupazionale normale, l'impiego di figure professionali normalmente non presenti in organico. Ma in altri casi l'elenco delle ipotesi di ammissibilità è rimasto completamente invariato (per esempio nel contratto per le piccole e medie imprese alimentari, in quelli del settore edile, in quello delle istituzioni socio-assistenziali). Non risulta alcuna variazione neanche nelle norme concernenti i divieti, i rinvii alla contrattazione di secondo livello, la retribuzione incentivanti e i diritti di informazione: queste laddove erano e sono presenti sono del tutto identiche.

Tavola 2.4 Cambiamento nei limiti quantitativi previsti in alcuni contratti collettivi nazionali (valori percentuali)

Contratto	Rinnovato	Precedente
Alimentare - PMI	20 (1)	15 (1)
	14 (2)	10 (2)
Calzature - Industria	8	8
Edilizia - Industria	25	20
Edilizia - PMI	25	20
Legno - Industria	15	15
Tessile e abbigliamento - Industria	8	8
Tessile e abbigliamento - PMI	8	8
Autoferrotranvieri	2 (3)	8 (3)
Bancari (quadri e dipendenti aree professionali)	5	5
Case di cura	20 (4)	7 (4)
Commercio, Turismo e Servizi (Confcommercio)	15	13
Commercio, Turismo e Servizi (Confesercenti)	15	13
Istituzioni socio-assistenziali (UNEBA)	8	8

(1) nelle unità fino a 100 dipendenti

(2) nelle unità con più di 100 dipendenti

(3) la prima - il 2% - si presume calcolata su base annuale, la seconda su base trimestrale

(4) il contratto rinnovato stabilisce che la percentuale massima è del 20% del «personale assunto con contratto di lavoro subordinato»; mentre il contratto precedente stabiliva che quella percentuale era da intendersi «sull'organico complessivo».

Possiamo poi rilevare che buona parte dei testi ha reso più stringente il dovere dell'impresa utilizzatrice di comunicare alle rappresentanze sindacali una serie di dati sui contratti di somministrazione di lavoro stipulati; ovvero, da un altro punto di vista, rafforza il diritto di informazione di queste ultime. In questi casi si fissa normalmente non una facoltà di comunicazione, ma un obbligo di "informazione preventiva": sul numero dei contratti stipulati, le cause, la durata, nonché sui reparti e le lavorazioni di destinazione dei lavoratori somministrati e sulle eventuali proroghe. Almeno una parte della contrattazione ha poi concordato la necessità di periodici esami congiunti sull'andamento del mercato del lavoro e sull'occupazione "atipica". Infine, occorre rilevare che i contatti hanno evitato la confusione circa soggetti e livelli negoziali legittimati a regolamentare la materia; una confusione generata dalle formule usate dal legislatore nei rinvii alla contrattazione collettiva. Più o meno direttamente, hanno ristabilito un principio di coordinamento e di gerarchia tra le diverse fonti contrattuali.

Esaminando analiticamente le norme contrattuali si è rilevato innanzitutto che la contrattazione collettiva ha limitato l'estensione della tipologia di rapporti di impiego non standard impiegabili nelle imprese. Ne sono rimaste fuori quelle considerate «più negative» da una parte del sindacato. È stato escluso - in modo più o meno diretto - il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, al lavoro intermittente, nonché ad alcuni tipi di apprendistato (apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione). Questi sono stati completamente ignorati, oppure sono stati esplicitamente rigettati.

In merito alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, i rinnovi di molti contratti si sono limitati a reiterare le precedenti norme contrattuali sul lavoro interinale, quelle stipulate, in altri termini, sotto il vigore della legge 196/1997. Pochi sono stati dunque i cambiamenti; e quando ci sono stati, hanno seguito un'impostazione restrittiva rispetto alle possibilità offerte dalla nuova disciplina legislativa. In generale, i contenuti della contrattazione collettiva mostrano un orientamento a contenere la crescita del ricorso all'istituto: non solo confermando limiti quantitativi, ma a volte restringendo le ipotesi di ammissibilità.

2.2 FORMAZIONE E SOSTEGNO AL REDDITO: QUALE WELFARE^{12?}

Fra le molteplici e in buona parte inedite attribuzioni che il d.lgs. n. 276/2003 riconosce in capo agli enti bilaterali, quelle contemplate dal suo art. 12 si collocano su una traiettoria di sostanziale continuità con gli indirizzi normativi sin qui suggellati da norme di legge e accordi collettivi fra le parti.

Un'analogha preoccupazione aveva a suo tempo ispirato la l. 196/1997 (la c.d. legge Treu), la quale - nell'istituire una fattispecie contrattuale per noi completamente nuova, quella del lavoro temporaneo - aveva inteso porla il più possibile al riparo dalle innumerevoli insidie - dirette e indirette, palesi e latenti - che avrebbero potuto verosimilmente perturbarne l'utilizzo, nel segno dell'abuso, della precarietà, della dequalificazione professionale del lavoro. Tali misure avevano in larga parte riguardato prescrizioni, oneri e divieti a carico delle imprese fornitrici e di quelle utilizzatrici, rimettendo all'autonomia collettiva il compito di regolare alcuni profili decisivi per l'attuazione concreta della nuova normativa. Pochi paesi in Europa, da questo punto di vista, avevano riconosciuto prerogative tanto ampie e incisive alla regolazione del lavoro temporaneo tramite contrattazione collettiva¹³. La formazione da un lato e, seppur con un impatto che si è fin qui rivelato assai meno incisivo, forme di sostegno economico dei lavoratori temporanei dall'altro, sono stati al centro di questo articolato intreccio di misure prescrittive e promozionali. Una combinazione, come è stato sottolineato, fra interventi di politica attiva nel mercato del lavoro e di misure protettive di politica passiva, a favore di lavoratori "ontologicamente" soggetti a due ordini di rischi: quello che inerisce all'invecchiamento dei saperi e l'altro - costante e fisiologico - di una disoccupazione incombente¹⁴. A tal fine occorre andare al di là della pur necessaria parità di trattamento economico e normativo coi lavoratori standard, consapevoli che una parità sostanziale avrebbe in questi casi richiesto un di più di garanzie positive a sostegno dei lavoratori più svantaggiati¹⁵.

La legge e i contratti collettivi hanno concorso a definire e a sviluppare un sistema formativo relativamente autonomo e specificamente rivolto ai lavoratori temporanei, configurandone la costituzione come un preciso obbligo a carico delle imprese forn-



12. Questo capitolo, a cura di Salvo Leonardi, costituisce una rielaborazione aggiornata del testo curato dall'A., *Fondi per la formazione ed il sostegno al reddito*, contenuto in Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro fra progresso e mercificazione*, Ediesse, 2004.
13. Per un'ampia e dettagliata analisi comparativa sui regimi nazionali in cui si svolge il lavoro interinale, vedi Carabelli U., *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro? Il lavoro interinale in Italia e in Europa*, in Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, F. Angeli, 1999. Uno studio comparativo dell'*Osservatorio europeo delle relazioni industriali* (EIRO) ha rilevato ad esempio come la regolazione contrattuale della formazione dei lavoratori temporanei sia stata particolarmente sviluppata in Italia, oltre che in Francia, Olanda e Portogallo. EIRO Observer, *Non-permanent employment, quality of work and industrial relations*, Comparative Supplement, July, Bruxelles, 2002.
14. Cardoni G., *La via italiana al lavoro temporaneo*, in "RGL", I, 1998.
15. Perulli A., *Interessi e tecniche di tutela della disciplina del lavoro flessibile*, in "DLRI", n. 95/ 2002; Zoppi L., *Formazione, politiche dell'impiego e riforme istituzionali*, in "Diritti lavori mercati", n. 1/2003.

trici di lavoro temporaneo, debitamente finanziato e di conseguenza reso disponibile all'esercizio di un diritto in tal senso ad opera del lavoratore temporaneo.

2.2.1 Gli obiettivi

L'origine dell'attuale art. 12 va dunque rinvenuta in una stratificazione di dettati ed indirizzi normativi¹⁶. Considerato il complesso delle misure che con la nuova normativa trasforma la disciplina del lavoro temporaneo ex artt. 1-11 della legge n. 196/97, si è naturalmente indotti a raffrontare l'art. 12 del d.lgs. n. 276/03 con l'art. 5 della vecchia normativa. Il primo dato che risalta è il titolo della materia specificamente disciplinata; non più *"Prestazione di lavoro temporaneo e formazione professionale"*, bensì *"Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito"*. Un parziale slittamento funzionale, come si nota, nel quale il tratto maggiormente innovativo appare il richiamo, sin dal titolo, al reddito e alla sua integrazione. Tuttavia già l'art. 5, comma 4, della legge 196/97 aveva effettuato un particolare riferimento *"all'esigenza di garantire ai lavoratori un sostegno al reddito nei periodi di mancanza di lavoro"*. Tale beneficio - su cui torneremo più avanti - era rimesso al contratto collettivo applicato alle imprese fornitrici, qualora questo avesse previsto *"un adeguamento in aumento"* del contributo del 5% della retribuzione - poi ridotto al 4% - finalizzato al finanziamento della formazione professionale. Un decreto del Ministero del lavoro avrebbe provveduto a garantire l'efficacia *erga omnes* della clausola contrattuale.

Fra la norma del 1997 e quella del 2003 si pongono le importanti modifiche apportate alla prima con l'art. 64, comma 1, lett. d) della legge 488/1999. In quella occasione l'art. 5 viene sostituito e rititolato con *"Interventi specifici per i lavoratori temporanei"*, senza alcuna menzione immediata né alla formazione, né al sostegno al reddito. Nel primo caso si nota come la stessa nozione di formazione professionale, diffusamente impiegata nella originaria versione della legge Treu, sia scomparsa del tutto in quella del '99, lasciando il posto ai concetti di *"qualificazione e riqualificazione"*, intesi *"anche in funzione di continuità di occasioni di impiego"*. Nel testo del 1999 scompare anche il *"sostegno al reddito"*, ripristinato nel decreto legislativo del 2003 ma non *"per i periodi di mancanza di lavoro"*, come nella vecchia versione del '97, bensì nella forma di iniziative comuni finalizzate a garantirne l'integrazione in caso di fine lavori e ad esclusivo beneficio dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (art. 12, comma 2, lett. a). Una sorta di trattamento di fine rapporto. Sempre nel d.lgs. n. 276 si può evidenziare l'obiettivo della previsione di *"spe-*



16. Essi sono cronologicamente riepilogabili nel modo che segue: la l. 196/1997, art. 5; la l. 488/1999, art. 64, co. 1, lett. d) (la c.d. legge finanziaria 2000); il primo Ccnl per i dipendenti temporanei delle aziende di fornitura di lavoro temporaneo del 1998; l'accordo quadro del 18 aprile 2000 fra Alai-Cisl, Nidil-Cgil, Cpo-Uil e Confinterim e Ailt su politiche formative, Ente bilaterale, Fondo formazione; l'autorizzazione dello Statuto del Fondo formazione (Forma.Temp) siglata dal Ministero del lavoro il 7 novembre 2000; la stesura in seno a Forma.Temp di un *Vademecum* per il regolamento degli interventi formativi; il nuovo Ccnl per i dipendenti temporanei delle aziende di fornitura di lavoro temporaneo del 23 settembre 2002 (art. 7 bis-ter e allegati), rispetto al quale le parti, nell'ottobre 2003, hanno siglato un accordo per la sua applicazione alla somministrazione a tempo determinato ex artt. 20-28 del d.lgs. n. 276/2003.

cifiche misure di carattere previdenziale”, mantenuto con riguardo esclusivo ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (art. 12, comma 1).

2.2.2 Il finanziamento del 4%

Si potrebbe obiettare, legittimamente, che mentre è stato ridotto l’ammontare di risorse finanziarie in capo al fondo, se ne aumentano considerevolmente compiti e funzioni, ben oltre l’originario nucleo della formazione professionale. Ma ad onore del vero occorre riconoscere come tale indirizzo si fosse già affermato in quei provvedimenti legislativi e contrattuali assunti a compimento della prima fase di sperimentazione della l. 196/97. Si ricorderà ad esempio come già la l. 488/1999 avesse ridotto l’ammontare del contributo a carico delle aziende fornitrici dall’originario 5% della legge Treu al 4%, sempre della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo, a tempo sia determinato che indeterminato. Una diminuzione significativa, frutto delle pressioni avanzate a tal fine dalle società fornitrici e dalle loro associazioni di rappresentanza¹⁷.

Si era inoltre contestato come la differenza di opportunità formative fra lavoratori temporanei e lavoratori ordinari - pur condivisibile in virtù dell’ampio differenziale di rischi e di tutele fra le due fattispecie - avesse acquisito proporzioni difficilmente giustificabili. Infatti, laddove per i lavoratori ordinari la l. 236/1993 aveva istituito l’obbligo di un contributo aziendale pari ad un magrissimo 0,30% della massa salariale, un’altra legge - di quattro anni successiva - imponeva a carico delle imprese fornitrici il versamento di contributi per un importo di quindici o sedici volte superiore all’altro: il 5% appunto. Un ammontare con pochi riscontri nel resto d’Europa e che, secondo qualche commento critico, avrebbe compromesso gravemente la diffusione del lavoro interinale nel nostro paese.

Prevale dunque la richiesta delle imprese fornitrici e con la legge finanziaria del 2000 si stabilisce la riduzione del contributo al 4%, ribadito nel decreto legislativo varato dall’attuale governo. Nella stessa occasione sono altresì rimosse due possibilità aggiuntive contemplate dall’art. 5 prima versione: a) quella di un concorso delle regioni al finanziamento delle attività formative in una prospettiva - fu il commento - rivolta a valorizzare la concertazione e la capacità programmatica e gestionale degli enti locali; b) la possibilità di un adeguamento contrattuale “in aumento” del contributo. Di entrambe queste clausole non vi è più traccia nemmeno nel nuovo decreto legislativo. Nel secondo caso non si può nemmeno escludere che dal bilancio compiuto dalle parti sociali possa anche derivare un alleggerimento di quell’onere¹⁸. La



17. Settori della dottrina avevano criticato il “meccanismo puramente coercitivo” con cui la l. 196/1997 poneva a carico pressoché esclusivo delle imprese fornitrici la qualificazione professionale di risorse umane che in qualunque momento - in base alla legge (art. 1 comma 6 e art. 3, comma 6) - avrebbero potuto essere assunte da parte delle imprese utilizzatrici, Tiraboschi M., *La legislazione del lavoro intermittente tramite “agenzia” nell’ordinamento italiano*, in “DRI”, n. 3/1997.

18. Il comma 9 del d.lgs. n. 276/2003 prevede anzi espressamente questa eventualità, dopo un periodo di dodici mesi e in relazione “allo loro congruità con le finalità dei relativi fondi”. Per una critica di questa duplice rimozione apposta all’art. 5 l. 196/1997 dalla l. 488/1999, art. 64, comma 1, lett. d), si veda

quota del 4% parrebbe suscettibile di essere ulteriormente ridotta da un atto amministrativo, previsto dalla stessa norma del decreto, sentite le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale delle parti sociali.

È invece destinato ad aumentare il numero dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro e dunque al versamento del contributo del 4%. Per le cose di cui qui trattiamo è opportuno rilevare come a tale espansione farà contestualmente seguito un prevedibile e consistente incremento delle risorse versate al fondo per la formazione ed il sostegno al reddito.

L'importo esatto da versare viene calcolato - oggi come ieri - considerando l'ammontare delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori temporanei nel periodo di competenza, coincidente con l'imponibile previdenziale. Considerata la natura retributiva dell'indennità di disponibilità prevista per i lavoratori temporanei a tempo indeterminato, non dovrebbero esservi dubbi sul fatto che la contribuzione finalizzata al fondo vada computata anche su di essa. Non a caso, del resto, tale indennità era soggetta - ex art. 9, comma 1, della l. 196/1997 - a contribuzione previdenziale ed assistenziale. Quella clausola è stata integralmente riprodotta nel nuovo decreto legislativo (art. 25, comma 1).

Resta infine il capitolo delle sanzioni amministrative, qualora vi fosse - da parte del datore di lavoro - una omissione anche parziale dei contributi di cui ai commi 1 e 2. In tal caso il datore sanzionato sarà tenuto a corrispondere, oltre al contributo omesso e alle relative sanzioni, "una somma, a titolo di sanzione amministrativa, di importo pari a quella del contributo omesso; gli importi delle sanzioni amministrative sono versati ai fondi di cui al comma 4".

Fino ad ora è accaduto che ad ogni impresa fornitrice di lavoro temporaneo venisse intestato un sottoconto contributi dovuti ed effettivamente versati, e ciò al fine di rendere possibile il controllo dei versamenti effettuati, sia al fine di governare le assegnazioni dei fondi. Dall'entrata in vigore della legge Treu ad oggi non risulta si siano verificati casi di omissione nel versamento dei contributi da parte delle imprese fornitrici. La forte selezione dei soggetti abilitabili allo svolgimento dell'attività di fornitura di lavoro aveva evidentemente prevenuto un rischio di questo tipo.

2.2.3 Bilateralità e formazione professionale: Forma.Temp

Ma dove confluiscono questi versamenti? Fra le svariate modifiche apportate dalla l. 488/1999 all'originale impianto dell'art. 5 della l. 196/1997 vi era stata quella di rafforzare l'autogoverno bilaterale delle parti sociali, col conferimento di una serie di poteri e funzioni inizialmente concepiti in seno al Ministero del lavoro. Così era avvenuto per la commissione nominata con decreto del Ministero del lavoro, composta da rappresentanti delle parti sociali e delle regioni, da un rappresentante del Ministero del lavoro e presieduta da un esperto di formazione professionale, ma anche per il



Mattone S., Gli strumenti a sostegno del lavoro temporaneo, in AAVV, Il diritto del lavoro della flessibilità e dell'occupazione, Cedam, 2000; p. 288).

fondo appositamente costituito presso il Ministero del lavoro per le iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze formative dei lavoratori temporanei (art. 5, comma 3). Un approccio ritenuto da alcuni osservatori troppo “burocratizzante” e centralista¹⁹, e che pertanto si è inteso superare attraverso il riconoscimento di maggiori prerogative al sistema della bilateralità. Il cuore di tale sistema è divenuto dunque il Fondo per la formazione professionale dei lavoratori temporanei - Forma.Temp - un’associazione senza fini di lucro, nata con un atto costitutivo sottoscritto dalle associazioni di rappresentanza delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo - Confinterim e Ailt²⁰ e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori temporanei, Alai-Cisl, Nidil-Cgil, Cpo-Uil, nonché dalla tre confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Il nuovo decreto legislativo, al comma 4, art. 12, riproduce integralmente il comma 2 dell’art. 5 della legge Treu, così come sostituito dalla l. 488/1999. Si tratta dunque di un “fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell’ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto nazionale collettivo delle imprese di somministrazione di lavoro: a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell’art. 36 del codice civile; b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell’art. 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell’art. 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13”.

Gli enti bilaterali sono di norma concepiti come sedi stabili e specializzate di confronto fra le parti sociali, volte a favorire l’effettività della tutela dei lavoratori attraverso l’erogazione diretta di prestazioni sia contrattuali che integrative di *welfare*, un miglior funzionamento del mercato del lavoro, un consolidamento della sindacalizzazione e del finanziamento delle organizzazioni rappresentative che le compongono²¹. Un assetto volto a realizzare una sfera autonoma di regolazione sociale, relativamente emancipata sia dalla regolazione di tipo mercantile, sia di quella esclusivamente statale.

L’esperienza della bilateralità nel campo della formazione professionale ha assunto, nel corso degli anni ’90, un grado piuttosto elevato di formalizzazione e diffusione, sia settoriale che di territorio. A partire dal 1993 svariati accordi bilaterali e intersettoriali sanciscono il ruolo della bilateralità nel campo della formazione professionale, giungendo ad assumerlo come vero “snodo operativo” (accordo Confind/Cgil, Cisl, Uil) del nuovo sistema²². Anche il legislatore tende a suffragare questo indirizzo, nel



19. Cardoni G., 1998, op. cit.

20. L’associazione *Agenzie per il lavoro associate* (APLA) è nata a fine settembre 2003 da una scissione da Confinterim promossa da due fra le maggiori società che in Italia operano in questo settore: *Adecco* (leader franco-svizzera) e l’italiana *Obiettivo Lavoro*, non compare dunque tra i firmatari poiché nata successivamente.

21. Bellardi L., *Contrattazione territoriale ed enti bilaterali: alcune osservazioni*, in “Lavoro Informazione”, n. 1/1997; Leonardi S., *Gli enti bilaterali: fra autonomia e sostegno normativo*, in “DLRA”; Leonardi S., *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato*, Ediesse, Roma, 2005.

22. Il Protocollo del 23 luglio, nell’importante capitolo dedicato a *occupazione giovanile e formazione*, chiamerà ripetutamente in causa gli enti bilaterali, riconoscendo loro significativi poteri di indirizzo e di verifica in materia di contratti di apprendistato e di formazione e lavoro.

senso di riconoscere agli organismi paritetici costituiti dalle associazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale la possibilità di stipulare convenzioni con Regioni e Province autonome “per l’analisi e l’approfondimento delle situazioni occupazionali locali e lo svolgimento di indagini mirate ai fabbisogni di professionalità” (l. 236/93, art. 9).

Per i lavoratori temporanei il fondo bilaterale per la formazione è dunque Forma.Temp. Finanziato dal contributo del 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori temporanei, il Fondo è stato autorizzato all’esercizio delle sue attività con decreto del 18 dicembre 2000 del Ministero del lavoro, il quale esercita sullo stesso un potere di vigilanza e di controllo²³.

Dopo una fase transitoria durata oltre un anno, si può dire che Forma.Temp sia entrata a pieno regime solo dalla primavera del 2002. Il fondo per la formazione professionale “è destinato a finanziare iniziative formative mirate - si legge - all’adeguamento e all’elevazione della preparazione professionale dei prestatori di lavoro temporaneo al fine di accrescerne le opportunità occupazionali e le capacità di adattamento ai contesti produttivi e organizzativi delle imprese utilizzatrici (...)”. Le società hanno accesso al Fondo per le attività nella misura dei contributi da loro versati. Le iniziative di formazione da attuare con le risorse del Fondo verranno realizzati seguendo quattro modelli di riferimento: a) la formazione di base, b) la formazione *on the job*, c) la formazione continua, d) la formazione professionale²⁴. “Le iniziative formative realizzate dovranno essere debitamente certificate”, in modo da garantire ai lavoratori coinvolti l’acquisita formazione anche in previsione di nuovi interventi formativi di consolidamento.

Delle attività fin qui svolte possiamo solo fare qualche accenno, con riferimento agli ultimi dati di cui siamo a disposizione²⁵. Nel 2003 gli investimenti complessivi per la realizzazione delle attività formative erano state pari 97 milioni di euro (erano ancora 34,6 milioni nel 2001). Nello stesso periodo avevano frequentato i corsi finanziati da Forma.Temp 193.000 allievi circa (76.584 nel 2001). Il numero maggiore di allievi ha riguardato le regioni settentrionali (67%) e per la partecipazione a corsi di base (95.706 per 9.996 progetti). Segue la formazione professionale (67.938 allievi, che però assorbe di gran lunga la quota maggiore di risorse finanziarie (69.448.417 euro). La formazione *on the job* è la terza più praticata per numero di allievi (27.527) ma la prima per numero di progetti (22.069). I destinatari della formazione risultano distri-



23. Il suo funzionamento è disciplinato da un regolamento ispirato all’accordo quadro sulle politiche formative del 27 aprile 1999, integrato poi dall’accordo del 18 aprile 2000, dal Protocollo integrativo del 1 agosto 2000 e dagli analoghi accordi in materia di formazione del 26 settembre 2000, infine dal nuovo Ccnl delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, stipulato il 23 settembre 2002.

24. Per una analisi ampia e approfondita di questi profili si veda Berdnarz F. (a cura di), *Primo rapporto di attività di Forma.Temp*, Roma, Working Paper, 2003; Gilardi G., *Analisi di una esperienza: Forma.Temp*, in Dandolo P., Pettenello R., *I fondi per la formazione continua: una scommessa da giocare*, Ediesse, 2003.

25. Cecchi L, Ruda A. (a cura di), *Rapporto di attività 2003*, Forma.Temp, 2004.

buiti in maniera equilibrata fra maschi e femmine (52% contro 48%), colmando un gap più ampio degli anni passati. La fascia di età più interessata dai corsi è quella compresa fra i 25 e i 30 anni, con un numero di diplomati pari al 43% e di laureati, al 12% del totale. La durata media delle missioni di lavoro è pari a 60 giorni di calendario, le mansioni più richieste sono prevalentemente di natura operaia. Da sottolineare infine la significativa presenza di lavoratori immigrati - in special modo africani - che costituiscono il 20% degli allievi.

2.2.4 I nuovi Fondi

Laddove la vecchia normativa faceva riferimento ad un solo Fondo finanziato dal contributo delle imprese fornitrici, l'art. 12 del d.lgs. n. 276/2003 parla inizialmente al plurale di "fondi", quando nei commi 1 e 2 - distinguendo tra fondo alimentato in rapporto alle retribuzioni dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e fondo alimentato in rapporto a quelle dei lavoratori assunti a tempo indeterminato - stabilisce l'entità del contributo (identico) e le finalità del loro impiego (diverse). Successivamente, al comma 4, adotta invece il singolare e dice: "I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro (...)".

Non è stato dunque chiaro desumere, dalla lettera del nuovo testo, se l'amministrazione dei contributi versati dai soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro per finalità formative e di integrazione del reddito avverrà in seno all'ente bilaterale per il tramite di uno o più fondi separati. E se questo fondo debba essere quello già esistente - Forma.Temp - o qualcos'altro da costituire *ex novo*. Dopo il varo del decreto, ci si è chiesti se dovesse esserci un fondo per l'amministrazione dei finanziamenti e delle iniziative formative in favore dei lavoratori con contratto a tempo determinato ed un altro per quelli a tempo indeterminato. O anche se ci si dovesse attendere una separazione dei fondi a seconda se il loro impiego fosse destinato a fini formativi o piuttosto assistenziali e previdenziali²⁶. Al momento in cui abbiamo scritto queste note, fermi all'analisi testuale del decreto, era parso effettivamente profilarsi il rischio concreto di una organizzazione ed una gestione frammentata e disomogenea dei progetti formativi fra i titolari del diritto.



26. Leonardi S., *Fondi per la formazione ed il sostegno al reddito*, in Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro fra progresso e mercificazione*, Ediesse, 2004. In vero neanche il vecchio art. 5 della l. 196/1997, così come ampiamente novellato dall'art. 64, comma 1, lett. d) della l. 488/1999, aveva determinato regole precise in ordine ai criteri di ripartizione e all'amministrazione del fondo per le finalità di formazione da un lato e di previdenza integrativa dall'altro che gli erano stati attribuiti. Posto il carattere unitario del fondo, si è di fatto rimessa all'autonomia collettiva la scelta intorno alle proporzioni percentuali da destinare all'uno piuttosto che all'altro obiettivo. E la scelta era stata di articolare le risorse del 4% fra un 3,8% da destinare alla formazione professionale e il rimanente 0,2% verso la previdenza integrativa. La quota destinata alla formazione - nettamente preponderante - è stata autonomamente distribuita per azioni di formazione professionale (privilegiate con un impiego compreso fra il 60 e l'80% delle risorse), per la formazione di base (da un minimo del 10% ad un massimo del 20%), e con le rimanenti quote da destinare alla formazione *on the job* (dal 6% al 14%) e alla formazione continua (4-7%).

2.2.5 Il sostegno al reddito

La dottrina aveva da subito rilevato come l'impianto della legge Treu - e del suo art. 5 in particolare - non avesse considerato adeguatamente le esigenze dei lavoratori temporanei che ineriscono alla continuità del reddito per i periodi di non lavoro. Il lavoro temporaneo viene infatti eseguito con modalità e tempi che non favoriscono quella continuità di prestazioni e reddito spesso indispensabili per poter accedere alle garanzie ordinarie in materia di previdenza ed assistenza sociale. Quella ad un reddito per i periodi non occupati in missioni, per i lavoratori a tempo determinato che non godono di alcuna indennità di disponibilità, costituisce una esigenza primaria che può ripercuotersi assai criticamente anche sul terreno della formazione.

Alla stregua di quei settori che maggiormente hanno condiviso un destino di frammentazione e discontinuità delle prestazioni di lavoro - edilizia, agricoltura, turismo - si rende necessario adottare misure integrative di carattere assicurativo e mutualistico, capaci di garantire tutele simili - per quanto possibile - a quelle vigenti per i lavoratori ordinari²⁷. Attraverso la collaudata esperienza degli enti bilaterali nel campo mutualistico e assistenziale di alcuni settori e comparti (edilizia, artigianato, agricoltura, commercio), il legislatore si adopera per favorire lo sviluppo di ammortizzatori sociali ma senza alcun onere aggiuntivo a carico dello Stato²⁸.

La legge Treu aveva rimesso alla contrattazione collettiva misure di questo tipo. La costituzione di Ebitemp ha inteso promuovere queste finalità di tipo assistenziale, soprattutto in materia di accesso al credito e di trattamento aggiuntivo per gli infortuni sul lavoro, i cui effetti si protraggono oltre la fine della missione e in caso di infortunio permanente o morte²⁹.



27. Varesi P.A., *La formazione professionale. La prestazione di lavoro temporaneo e i lavoratori in mobilità*, in Liso F., Carabelli U. (a cura di), 1999, op. cit.
28. Studi comparati hanno d'altra parte rivelato come fondi analoghi a quelli predisposti per il finanziamento della formazione professionale, costituiti in paesi come la Francia o il Belgio, assolvano istituzionalmente a compiti più ampi di quelli esclusivamente formativi. Essi sono di norma finanziati e gestiti in modo relativamente autonomo dai fondi per la formazione. In Francia - accanto al fondo per la formazione professionale per i lavoratori temporanei, finanziato dalle imprese fornitrici con contributo del 2% del monte salari - opera un altro fondo, quello di azione sociale, alimentato con un'ulteriore ritenuta dello 0,3% della massa salariale, e integralmente destinato ad interventi previdenziali e assistenziali (2/3) e sociali in senso lato (1/3). In Belgio un apposito fondo sociale provvede - oltre alla formazione professionale degli interinali - all'assistenza integrativa in caso di infortuni, ad un premio di fine anno, all'assicurazione in caso di fallimento dell'impresa di fornitura.
29. Ccnl per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, 1998, rinnovato il 23 settembre 2002. Le indennità previste in caso di infortunio sono oggi le seguenti: a) 25,82 euro giornalieri in caso di invalidità temporanea, conseguente a infortunio che prosegua oltre la scadenza della missione; la prestazione è erogata fino alla guarigione e, comunque, per un periodo massimo di 90 giorni; b) 30.987,41 euro somma massima riconosciuta in caso di invalidità permanente, conseguente a infortunio pari o superiore al 60%; la prestazione è erogata, in misura proporzionalmente ridotta, anche per invalidità permanente compresa fra il 4% e il 59%; c) 30.987,41 euro, somma massima riconosciuta in caso di decesso conseguente a infortunio. Nel periodo compreso fra la metà del 2002, anno di avvio della prestazione, e il mese di maggio 2005, sono giunte ad Ebitemp 1.960 denunce di infortunio. Con riguardo alle denunce seguite da indennizzo, una quota elevata, pari al 96% del totale, è rappresentata dai casi di inabilità temporanea, mentre i casi di invalidità permanente e i casi mortali sono pari, rispettivamente, al 2,3% e all'1,4% del totale. Gli incidenti indennizzati sono avvenuti per l'81% sul posto di lavoro e per il 19% in itinere (Dati Ebitemp, 2005).

Di norma: “L’iscrizione a Ebitemp è obbligatoria per tutte le Società di fornitura di lavoro temporaneo aderenti alle associazioni datoriali ed è aperta ad ogni altra società di fornitura di lavoro temporaneo che ne faccia richiesta”³⁰. Ciò implicherebbe un’estensione soggettiva dell’efficacia alle sole aziende fornitrici affiliate a Confindustria, Ailt e Apla, determinando una esclusione dai benefici del fondo - e dunque una discriminazione inammissibile - di quanti eventualmente lavorassero per aziende non affiliate. Come conciliare il carattere “pubblicistico” delle tutele in questione con la natura privatistica dei soggetti e gli atti cui la legge assegna il compito di definirne obiettivi e contorni? In questo, come in tutti gli altri importanti capitoli in cui il decreto legislativo tratta di enti bilaterali, si pone il problema dell’estensione *erga omnes* del vincolo contrattuale soggettivo su istituti assistenziali e di oggettivo rilievo pubblicistico.

Memore di alcune famose controversie che avevano in passato riguardato le Casse Edili, il legislatore del 1997 aveva prevenuto questa aporia, stabilendo che “all’adeguamento del contributo prevede con decreto il Ministero del lavoro e delle previdenza sociale, sulla base delle previsioni del contratto collettivo” (art. 5, comma 4). Un atto suscettibile di critiche in rapporto al principio di libertà sindacale sancito nell’art. 39 della Costituzione³¹. Questa preoccupazione riecheggia anche nel d.lgs. n. 276/2003. Al comma 6 si legge infatti: “All’eventuale adeguamento del contributo di cui ai commi 1 e 2 si provvede con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previa verifica con le parti sociali da effettuare decorsi due anni dall’entrata in vigore del presente decreto”. Formula pressoché identica a quella del comma 4 dell’art. 5 della legge Treu, dopo le modifiche apportate dall’art. 64 della legge finanziaria del 2000. Quel decreto ministeriale attribuisce una efficacia *erga omnes* alle norme stipulate in un contratto di diritto comune che diviene un requisito del procedimento di adeguamento contributivo dovuto dalle società di somministrazione. Malgrado non risulti che un decreto di questo genere sia mai stato emanato, la stragrande maggioranza delle imprese ha effettuato il versamento aggiuntivo in favore di Ebitemp.

Finanziato contrattualmente con un contributo aggiuntivo a carico delle società di fornitura, pari allo 0,20% delle retribuzioni imponibili corrisposte ai lavoratori temporanei³², esso dispone inoltre di un fondo di garanzia per i prestiti, pari a 1.550.000 euro. Le risorse di Ebitemp sono finalizzate all’erogazione di prestiti personali per un importo massimo di 2.500 euro, in presenza del requisito di almeno un mese di missione residua al momento della richiesta. Le indennità per invalidità temporanea - oltre la scadenza della missione (per un periodo massimo di 90 giorni), per invalidità permanente grave e in caso di morte - sono basate su una polizza assicurativa per la



30. Ccnl per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, All. 4/b, co. 2; 23 sett. 2002

31. Il problema consiste infatti nel contemperare il principio della libertà sindacale “negativa”, in questo caso dei datori di lavoro, con l’obiettivo di un mutualismo socialmente e giuridicamente necessario, aderente ai valori costituzionali. In particolare l’art. 36 e l’art. 38, comma 4, della Costituzione, che affidano compiti di previdenza sociale ad organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

32. Note in calce al regolamento di Ebitemp.

quale viene dato mandato ad Ebitemp e con una copertura dei costi non superiore al 15% delle somme accantonate annualmente presso l'ente bilaterale tramite contribuzione - lo 0,20% - versata dalle Agenzie per il lavoro al netto dei costi di gestione³³. La domanda di credito da parte dei lavoratori potenzialmente interessati seppure sia rimasta inferiore alle aspettative nella fase iniziale, appare ora pienamente decollata con un elevato numero di richieste. Nel periodo compreso fra la metà del 2002 e giugno 2005 la Commissione prestiti di Ebitemp aveva approvato oltre 1.500 richieste di prestito, per un valore complessivo di poco inferiore ai 3 milioni di euro. L'importo medio del prestito è risultato pari a 1.964 euro. Solo il 38,6% dei prestiti ha avuto un importo superiore ai 2.000 euro. I richiedenti sono in gran parte giovani: oltre il 45% di essi ha un'età inferiore ai 30 anni, mentre quelli con meno di 40 anni superano l'80% del totale. Le qualifiche operaie rappresentano più dell'85% dei richiedenti, con una distribuzione settoriale dei lavoratori che vede al primo posto l'industria, con circa l'80% del totale. Circa il 45% dei destinatari dei prestiti risulta, nel complesso, concentrato nell'industria meccanica. La ripartizione dei prestiti per finalità riguarda soprattutto le spese per l'acquisto e la manutenzione di motoveicoli (39%). Seguono le spese per l'abitazione (27% circa) e la generica voce delle spese personali. Sono presenti anche le spese sanitarie alle quali viene destinato il 9% dei prestiti approvati³⁴.

Sempre col Ccnl del 2002 (All. 6), le parti hanno convenuto sull'obiettivo di realizzare specifiche misure previdenziali, erogabili nei confronti dei lavoratori temporanei, e di individuare quale prestazione la copertura totale o parziale dei costi che i lavoratori temporanei sostengono per il pagamento dei contributi volontari relativi ai periodi di non lavoro intervenuti nell'arco di un biennio. Per tali finalità le parti hanno stabilito di destinare una somma annua pari a 1.032.913,00 euro, e se tale stanziamento non dovesse risultare coperto con le giacenze presso Forma.Temp, si provvederà alla copertura con una contribuzione straordinaria a valere sui residui della gestione di Ebitemp per l'intera vigenza contrattuale.

Qualche problema interpretativo si pone anche sul versante dei beneficiari delle prestazioni, vale a dire fra i lavoratori. È stato infatti rilevato come le disposizioni a sostegno del reddito vadano riconosciute - se non altro in via prioritaria - ai soli lavoratori assunti con contratto a termine, dal momento che quelli assunti a tempo indeterminato dovrebbero già godere di quella indennità di disponibilità prevista dal vecchio art. 4 a garanzia del reddito per i periodi finestra fra una missione ed un'altra³⁵.

La nuova normativa, pur sfiorandoli, non risolve adeguatamente questi problemi e aggiunge oltre tutto alcuni elementi di confusione. I commi 1 e 2 dell'art. 12 alludono come si è visto a due fondi: uno alimentato da contributi pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, l'altro con un



33. Ccnl per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, All. 1; 23 sett. 2002.

34. Dati Ebitemp, 2005.

35. Bonardi O., *Prime osservazioni sul lavoro temporaneo tramite agenzia*, in "RIDL", 1997.

analogo versamento calcolato però sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Da notare come proprio da questo fondo debbano giungere - nelle intenzioni del legislatore - i finanziamenti per le prestazioni più numerose e innovative. Mentre per i lavoratori temporanei a tempo determinato si prevede la promozione di “percorsi di qualificazione e riqualificazione”, e dunque la formazione, con l’aggiunta della previsione - già ora contemplata - di “specifiche misure di carattere previdenziale”, ben altre sono le funzioni che dovranno essere alimentate col fondo alimentato dai contributi sulle retribuzioni dei lavoratori a tempo indeterminato: se ne elencano quattro:

- a) iniziative comuni finalizzate a garantire l’integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- b) iniziative comuni finalizzate a verificare l’utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- c) iniziative per l’inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;
- d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

A ben vedere, solo nel primo e nel quarto caso si è in presenza di esigenze immediatamente riconducibili agli interessi dei lavoratori a tempo indeterminato, con la qualificazione e riqualificazione professionale - vale a dire la formazione - scivolata incomprensibilmente in coda alla lista. Ciò che non ci pare sufficientemente chiaro è:

a) perché iniziative di interesse generale, come la promozione dell’emersione o l’inserimento dei lavoratori svantaggiati, devono essere alimentate da un fondo condannato a rimanere esiguo come quello dei lavoratori a tempo indeterminato? Vi è da ritenere che - senza un intervento chiarificatore - per i pur minoritari lavoratori interinali a tempo indeterminato non rimarrà alcuna risorsa da destinare alla propria “qualificazione e alla riqualificazione professionale”; b) perché le misure concrete a sostegno del reddito non hanno tenuto conto delle critiche e dei suggerimenti contenuti fra l’altro negli accordi collettivi - accesso al micro-credito o infortuni - limitandosi a ribadire le misure di carattere previdenziale per i lavoratori temporanei a tempo determinato e una indennità di sostegno al reddito per quelli a tempo indeterminato?

Riteniamo dunque che le misure contemplate all’art. 12 rimangono parziali e non adeguatamente soddisfacenti, ignorando la cruciale esigenza di continuità minima del reddito in favore di quanti, in particolare, vengono impiegati a tempo determinato, e lasciando che questi vengano coperti dalla sola contrattazione collettiva, coi problemi finanziari giuridici e funzionali che segnalavamo poc’anzi.

La necessità di risolvere queste difficoltà di ordine giuridico ha indotto le parti sociali ad intervenire con un accordo-quadro, siglato il 2 febbraio 2005. Finalizzato all’attuazione dell’art. 12 del d.lgs. n. 276/03, l’accordo sindacale è stato sottoscritto da tutte le principali associazioni di rappresentanza interessate del settore (Ailt, Apla, Confinterim; Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil; Cgil, Cisl, Uil). Considerato che l’oggetto dell’attività di Forma.Temp. coinciderebbe sostanzialmente con quanto indicato dall’art.

12.1, le parti hanno deciso di dare attuazione a questa norma, imputando innanzitutto a Forma.Temp la competenza per lo svolgimento delle attività rivolte ai lavoratori assunti a tempo determinato (art. 12.1). Sempre a favore di questi lavoratori, è stata confermata la validità degli accordi stipulati fino a quel momento dalle parti firmatarie dell'accordo, che hanno trovato accoglimento nell'ambito del CCNL del 23 settembre 2002, già esteso ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato.

Sempre nell'ambito dell'accordo del febbraio 2005, le parti firmatarie - ad esclusione questa volta della Cgil e del Nidil-Cgil³⁶ - si sono impegnate a promuovere la costituzione di un apposito fondo, anch'esso dotato di personalità giuridica, finalizzato all'attuazione anche di quella parte dell'art. 12.2, contenente norme rivolte ai lavoratori a tempo indeterminato, vale a dire: a) integrazione del reddito dei lavoratori in caso di fine lavori, b) promozione della emersione del lavoro sommerso, c) inserimento/reinserimento dei lavoratori svantaggiati, d) promozione di percorsi di qualificazione/riqualificazione professionale).

2.2.6 Alcune considerazioni in merito al welfare per i lavoratori somministrati

Il disposto contenuto nell'art. 12 del d.lgs. n. 276/2003 non può essere annoverato fra quelli più controversi e problematici, che pure - a nostro giudizio - in altre parti pervadono il disegno di riforma realizzato dal legislatore attuale.

Restano alcune considerazioni generali, che travalicano i riferimenti più diretti alla nuova normativa. Quali? La prima è che sulla formazione professionale e continua il sistema italiano delle relazioni industriali persiste nella sua complessiva inadeguatezza. La contrattazione collettiva non ha a riguardo compiuto - salvo rare eccezioni - significativi passi avanti. Al di là delle enunciazioni e degli istituti contrattuali più canonici, raramente i testi degli accordi si spingono fino ad instaurare nessi più innovativi in rapporto all'inquadramento professionale, all'organizzazione del lavoro, ai percorsi di carriera interna³⁷. A livello decentrato la maggiore novità è rappresentata dall'obbligo di redigere piani formativi aziendali per poter accedere al finanziamenti erogati dai fondi. La redazione di questi piani presuppone il parere favorevole, *rectius*, l'accordo da parte delle rappresentanze sindacali. Troppo spesso la prassi a noi nota ha relegato il contributo sindacale ad un mero assenso postumo e superficiale ai piani predisposti dalle



36. Le ragioni del dissenso risiedono innanzitutto nell'avversione sempre manifestata da questa confederazione nei riguardi dello staff leasing, con cui ora - nell'interpretazione della Cgil - la somministrazione a tempo indeterminato verrebbe di fatto a coincidere. L'obiettivo sarebbe stato anche quello di porre Forma.Temp al riparo da eventuali incursioni governative, ribadendone la destinazione ai soli lavoratori a tempo determinato. Come si legge da una circolare di questa Confederazione, si conviene che per i lavoratori somministrati a tempo indeterminato le agenzie non verseranno il contributo dello 0,20% della retribuzione al Fondo bilaterale (Ebitemp), di origine contrattuale, che gestisce un insieme di prestazioni socio-assistenziali necessarie per i soli lavoratori in somministrazione a tempo determinato (accesso al credito, infortuni, assistenza sanitaria integrativa, libertà sindacali). Cgil e Nidil avrebbero inoltre espresso il pericolo dell'apertura ad un contratto specifico per i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.

37. Sull'argomento si veda Guarriello F., Jovene 2001; CNEL 2005.

aziende. Il timore di queste ultime è di dischiudere - attraverso la negoziazione sindacale sui piani formativi - spazi contrattuali a livello aziendale che si sono fin qui mantenuti chiusi. Piuttosto che inaugurare prassi sindacali che potrebbero rivelarsi pervasive, vi sono imprenditori che preferiscono rinunciare alla candidatura di propri piani formativi. Le grandi imprese, dal canto loro, mostrano in molti casi di prediligere sistemi formativi fatti in casa, avvalendosi di consulenti e metodologie decise autonomamente. A questi livelli esiste una tradizione aziendale antica e strutturata intorno a scuole e centri di propria emanazione o comunque di fiducia.

L'attività di Forma.Temp dovrebbe in futuro riconoscere maggiore spazio alla formazione continua, oggi residuale - seppure in lieve crescita - rispetto alla centralità di quella professionale e *on the job*. Migliorando il coordinamento con gli altri fondi inter-professionali, occorrerà potenziare le opportunità formative durante i periodi di non lavoro. Un forte impegno andrà profuso per l'informazione dei lavoratori sui diritti e le opportunità formative attualmente offerte dal sistema. Nell'ambito specifico della formazione nel settore del lavoro in somministrazione le parti hanno da poco varato un Vademecum in cui la bilateralità ed il ruolo del sindacato vengono rafforzati nell'organizzazione dei due corsi di base che attengono alla legislazione sul lavoro, i contratti e le relazioni sindacali. I sindacati possono designare i docenti per la trattazione di questi argomenti, che avviene secondo modalità e procedure definite da Forma.Temp ma non ancora precisate. Ciò favorisce il conseguimento di almeno tre obiettivi: a) un controllo sulla effettività dei corsi tenuti, sui livelli di partecipazione realizzati e sulla tipologia socio-lavorativa dei partecipanti, b) un maggiore controllo sulla qualità degli interventi formativi, c) la possibilità di instaurare un primo importante contatto fra i lavoratori che partecipano al corso e l'organizzazione sindacale. Il Vademecum prevede inoltre che un terzo delle risorse destinate alla formazione continua venga svincolato dalle società che versano i contributi e gestito congiuntamente dalle associazioni di rappresentanza delle imprese somministratrici e dalle oo.ss. Un intervento che dovrebbe comportare un maggiore ruolo sindacale nell'analisi dei fabbisogni territoriali e di settore.

Per ciò che attiene invece alle misure di sostegno al reddito, occorrerà - quando prima - porre mano ad una riforma del welfare che alla voce disoccupazione sappia indirizzare livelli di spesa più dignitosi degli attuali. Ad essa è da noi destinato poco meno del 2% del totale delle prestazioni sociali, a fronte di una media UE dell'8,4%. La Grecia, che è il paese che con noi spende meno, destina alla disoccupazione più del doppio. Occorre considerare seriamente la necessità di introdurre nel nostro ordinamento meccanismi universalistici di sostegno al reddito, come la stragrande maggioranza dell'intellettualità europea invoca da anni. La Carta dei diritti di Nizza, oggi inclusa del Trattato per la Costituzione europea, configura una politica di questo tipo quando stabilisce che: "Al fine di lottare contro l'esclusione sociale e la povertà l'Unione riconosce e rispetta il diritto all'assistenza sociale e all'assistenza abitativa volte a garantire un'esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongono di risorse sufficienti, secondo le modalità stabilite dal diritto comunitario e le legislazioni e prassi nazionali".

LA METODOLOGIA E LE CARATTERISTICHE DELLE IMPRESE INTERVISTATE

3.1 OBIETTIVI DELLA RICERCA

La presente indagine di campo, i cui risultati vengono riportati nelle prossime pagine, ha avuto come obiettivo il monitoraggio del passaggio “dal lavoro interinale alla somministrazione” avvenuto in seguito all’introduzione della normativa di riforma del mercato del lavoro (legge 30/2003 e d.lgs. n. 276/03). In particolare si è voluto indagare sul ruolo e sulla funzione della somministrazione di manodopera nel nuovo contesto determinato dalle trasformazioni legislative, con particolare riguardo ai nuovi strumenti di flessibilità oggi disponibili per il sistema delle imprese e alle politiche del personale portate avanti dalle imprese stesse.

Da un punto di vista più analitico i principali obiettivi di lavoro sono stati:

- verificare il ruolo della somministrazione nei diversi mercati del lavoro, in relazione ai diversi settori produttivi, alle dimensioni e localizzazioni delle imprese, alla concorrenza con altri strumenti contrattuali, per poterne comprendere e valutare le motivazioni all’utilizzo;
- analizzare le relazioni che si instaurano tra l’impresa e i lavoratori rispetto all’organizzazione e ai tempi di lavoro;
- esaminare in quale misura i lavoratori somministrati siano interni ai processi produttivi delle imprese;
- verificare quali siano le professioni maggiormente coinvolte nei contratti di lavoro somministrato e appurare se esistano legami fra la professione esercitata e il contratto applicato;
- capire le motivazioni delle imprese all’utilizzo della somministrazione, nonché le modalità di utilizzo;
- indagare sulle preferenze, le opzioni e le esigenze, i problemi incontrati dalle imprese in relazione a tale strumento contrattuale, e sui rapporti con le Agenzie fornitrici;
- verificare le opinioni degli imprenditori circa le novità introdotte dalla legge 30/2003 e le loro eventuali preferenze per i diversi tipi di contratti “flessibili” presenti nel mercato del lavoro.

Allo scopo detenere conto di diversi contesti territoriali, si sono selezionate sei regioni: la Lombardia, il Veneto, il Piemonte, il Lazio, la Campania e la Puglia. Le regioni scelte possono essere considerate emblematiche dell'articolazione della realtà economica e sociale italiana e sono inoltre aree in cui il fenomeno del lavoro interinale ha, o sta assumendo una rilevanza significativa.

La ricerca empirica si è confrontata con le altre indagini già realizzate e con la letteratura esistente sul tema, di cui precedentemente si sono richiamati gli aspetti salienti¹. I risultati e le ipotesi interpretative fin qui avanzate hanno così costituito la base per ulteriori ipotesi e verifiche sul campo.

Il lavoro si è articolato in diversi *step* e ci si è avvalsi di strategie e strumenti metodologici differenziati. In primo luogo è stata svolta, dalle persone impegnate nel progetto, un'indagine di sfondo con l'obiettivo di realizzare una ricognizione di tutte le fonti, sia di carattere documentale che statistico, pubblicate e non, giudicate di una qualche utilità per l'analisi del lavoro in somministrazione.

In secondo luogo sono stati realizzati alcuni colloqui con testimoni privilegiati (rappresentanti delle associazioni delle Agenzie per il lavoro, operatori delle Agenzie per il lavoro, rappresentanti delle associazioni dei lavoratori, imprenditori) con l'intento di coinvolgerli nelle nostre attività progettuali, di scambiare opinioni su alcuni degli aspetti problematici del lavoro somministrato emersi dalle analisi e dagli studi già condotti sul tema e di avere informazioni utili alla messa a punto degli strumenti di rilevazione.

Sulla base delle analisi e delle riflessioni emerse da questa prima fase di ricerca è stato possibile costruire un questionario da somministrare agli imprenditori che stanno utilizzando o che hanno utilizzato il lavoro somministrato (si veda l'allegato).

Alle interviste condotte attraverso il questionario sono state inoltre affiancate delle interviste qualitative mirate ad approfondire alcune delle problematiche e delle ipotesi di ricerca. In particolare sono stati intervistati alcuni rappresentanti delle Agenzie di somministrazione, imprenditori o responsabili del personale di imprese "emblematiche" del sistema produttivo italiano, rappresentanti delle associazioni dei lavoratori e delle associazioni degli imprenditori.



1. Cfr. Anastasia B. et al. *Il lavoro interinale in Veneto*, in Regione Veneto, *Il mercato del lavoro in Veneto. Tendenze e politiche*, Rapporto 2001; Bernardi M.L., *La consistenza economica del comparto interinale nel biennio 1999-2000*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto di monitoraggio, 2001; Crora-Bocconi, *"Un codice etico per il lavoro temporaneo"*, paper, 2002; Forma.Temp, *Rapporto sulle attività formative nel 2001*, marzo 2002; Magatti M., Fullin G., (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui Lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma 2002; Jacus S.M., Porro G., op. cit.; AAVV., *"Interinali al lavoro"* numero monografico, Quaderni di rassegna sindacale n. 2, 2002; Consiglio S., Moschera L., op. cit.; Altieri G., Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004; ATI (IRS, Studio APS, Enaip Lombardia, Ial Piemonte), *Lavoro interinale e formazione*, Ricerca promossa dal Ministero del lavoro e dal Fondo sociale europeo, Dicembre 2004; Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, febbraio 2005; Carmignani F., Schiattarella R., *Tra due mercati del lavoro. Il lavoro interinale in Umbria tra marginalità ed integrazione*, Agenzia Umbria Lavoro, novembre 2003; Bertolini S., Rizza R. (a cura di), *Atipici?*, Sociologia del lavoro n. 97/ 2005.

3.2 IL CAMPIONE

L'indagine sulle imprese utilizzatrici è stata realizzata nei mesi di aprile e maggio 2005. Un primo problema nella realizzazione della ricerca è derivato dalla difficoltà di comporre un elenco esaustivo delle imprese utilizzatrici nelle sei regioni scelte per l'indagine, che potesse essere utilizzato come lista di campionamento. A causa della normativa sulla *privacy* (l. 675/96), non è, infatti, possibile accedere ai nominativi delle imprese utilizzatrici, che pure sarebbero disponibili (anche se parzialmente) presso gli uffici territoriali del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, nonché presso le Camere di Commercio.

Dopo aver preso atto delle difficoltà e aver esaminato i dati al momento accessibili, si è pertanto deciso di procedere alla costruzione di un campione non probabilistico e si è proceduto a una stratificazione, optando per due criteri, uno territoriale e uno settoriale. Le liste di campionamento sono state composte seguendo diverse strade. Così sono stati utilizzati elenchi d'aziende intervistate nel corso di precedenti indagini di campo e attraverso filtri telefonici si è verificato il possesso da parte delle aziende contattate dei requisiti necessari per essere incluse nell'indagine. Sono inoltre state identificate alcune strutture territoriali (principalmente Camere del lavoro sindacali, Agenzie fornitrici) che ci hanno fornito indicazioni orientative sulle potenziali imprese utilizzatrici. Complessivamente gli intervistatori hanno preso contatto con 1.148 imprese, ma di queste soltanto il 29% è stato concretamente intervistato, sicché complessivamente sono state realizzate 334 interviste.

Le ragioni principali che hanno ostacolato lo svolgimento delle attività di rilevazione possono così essere riassunte e sintetizzate:

- in circa il 20% dei casi le imprese contattate hanno dichiarato di non aver mai utilizzato personale assunto tramite le Agenzie di lavoro interinale;
- tra le imprese in possesso dei requisiti per essere intervistate si è avuto un tasso di rifiuti elevatissimo, infatti, circa il 61% dei responsabili d'impresa utilizzatrici contattate si è rifiutato di rispondere al questionario.

Alle difficoltà nell'identificazione delle imprese utilizzatrici si è, quindi, aggiunto un secondo problema dovuto all'elevato numero di rifiuti da parte degli imprenditori, presumibilmente motivato dalla ritrosia a esprimere una propria opinione sui temi oggetto della ricerca. È anche ipotizzabile che gli imprenditori, sebbene siano stati assicurati sulla tutela della *privacy* e sull'utilizzo esclusivamente scientifico delle informazioni raccolte, abbiano tuttavia avuto un certo timore nel rendere note alcune caratteristiche della propria azienda. Inoltre, sembrerebbe che gli imprenditori in questo ultimo anno siano stati fin troppo vessati da richieste di interviste, sia da parte di enti pubblici che di istituti di ricerca, sicché siano ora meno disponibili che in passato a partecipare ad indagini empiriche.

I maggiori ostacoli al normale svolgimento delle attività di rilevazione si sono incontrati nelle province del Veneto, della Campania e della Puglia, mentre quelle localizzate in Lombardia si sono dimostrate le più disponibili a collaborare con gli intervistatori.

Come già anticipato, sono stati intervistati i rappresentanti di 334 imprese che al momento dell'indagine stavano utilizzando o avevano utilizzato nel 2004 il lavoro somministrato.

La tabella 3.1 riporta il ruolo svolto dagli intervistati all'interno dell'impresa contattata. Nella maggior parte dei casi, trattandosi spesso di medio-grandi imprese, sono stati intervistati i capi del personale o i responsabili delle risorse umane.

Tabella 3.1 Ruolo dell'intervistato

	V.P.
Imprenditore o socio	15,9
Direttore o dirigente	19,2
Capo del personale o responsabile risorse umane	64,9
Totale	100,0

La distribuzione del campione ha tenuto conto della diffusione del lavoro somministrato nelle diverse regioni², anche se, per le difficoltà sopra evidenziate, nel Veneto, in Campania e in Puglia le interviste realizzate sono state meno numerose di quelle previste nell'originario disegno di campionamento. La Tabella 3.2 riporta la numerosità delle interviste realizzate in ciascuna regione.

Tabella 3.2 Interviste per regione

	Frequenza	V.P.
Lombardia	130	38,8
Veneto	41	16,8
Piemonte	56	12,3
Lazio	58	17,4
Campania	22	6,6
Puglia	27	8,1
Totale	334	100,0



- È stata presa a riferimento la distribuzione regionale e settoriale delle Unità di Lavoro Locali (ULA) del censimento 2001 (si veda Capitolo 1).

3.3 IL QUESTIONARIO

L'indagine sulle imprese utilizzatrici è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario "faccia a faccia". Intervistatori opportunamente formati hanno preso contatto con le imprese e si sono recati presso le sedi delle stesse per la realizzazione delle interviste. Tale modalità di rilevazione è stata scelta per realizzare un questionario approfondito, che consentisse anche d'avere informazioni di carattere soggettivo e di registrare le eventuali osservazioni degli intervistati. Infatti, come si vedrà successivamente, ai soggetti intervistati è stato somministrato un questionario che, accanto a elementi meramente quantitativi, ha mirato a cogliere anche alcuni aspetti di valutazione dello strumento e della nuova normativa sul mercato del lavoro. La fase di rilevazione vera e propria è stata preceduta da un *pre-testing* che ha consentito la messa a punto del questionario.

Il questionario è composto da 54 domande, prevalentemente a risposta chiusa, in cui si è chiesto all'intervistato di scegliere tra *item* precodificati. In quattro domande si è optato invece per delle risposte multiple (si veda il testo allegato). Sono, inoltre, state lasciate aperte due domande: sulle professionalità svolte dai lavoratori somministrati e sui motivi di soddisfazione/insoddisfazione circa la legge 30/03.

Il questionario è suddiviso in cinque sezioni:

1. Caratteristiche strutturali dell'azienda, in cui sono richieste informazioni utili a delineare delle tipologie di aziende utilizzatrici in relazione a variabili quali il settore, la posizione rispetto al mercato, la dimensione, l'andamento del fatturato, ecc.. Si chiede, inoltre, all'intervistato di fornire alcune informazioni circa le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori somministrati che lavorano presso la propria azienda.
2. La gestione dell'impresa e il lavoro somministrato. Si tratta di una sezione centrale del questionario il cui obiettivo è sostanzialmente quello di comprendere se l'utilizzo del lavoro somministrato nei diversi mercati del lavoro risponde più a una logica di tipo "sistematico" o occasionale. Si indaga, inoltre, sulle modalità di utilizzo del lavoro somministrato rispetto alla lunghezza delle missioni e su quali siano le figure professionali coinvolte.
3. Le funzioni del lavoro somministrato. In questa parte del questionario si chiedono informazioni circa le ragioni concrete dell'utilizzo del lavoro somministrato nell'impresa intervistata. Si chiede, infatti, di indicare i motivi prevalenti per cui l'azienda lo utilizza, i principali criteri con i quali si provano per la prima volta i lavoratori selezionati dalle Agenzie, le ragioni che portano le imprese eventualmente ad assumere un lavoratore somministrato, la quota di lavoratori interinali e flessibili ritenuta ideale per la propria azienda. Si chiede all'intervistato di rispondere ad alcune domande mirate a verificare quali siano i maggiori problemi che incontrano le imprese, rispetto alla formazione, e all'utilizzo concreto di lavoratori somministrati.
4. Rapporti con le Agenzie di somministrazione. In questa sezione si cerca di individuare quali siano i principali problemi nel rapporto tra imprese fornitrici e imprese utilizzatrici e di verificare la "stabilità" del rapporto tra le due imprese.

5. La flessibilità e la riforma del mercato del lavoro. Questa sezione del questionario mira a valutare l'eventuale concorrenza del lavoro somministrato rispetto ad altri strumenti contrattuali e i vantaggi/svantaggi che comporta rispetto alle altre forme di lavoro. Si mira, inoltre, a valutare la conoscenza e il gradimento delle imprese utilizzatrici verso quelle attività che attualmente le Agenzie per il lavoro possono svolgere in seguito all'introduzione della legge 30, ossia lo staff leasing, la ricerca e selezione, l'intermediazione e l'*outplacement*. Si cerca, infine, di sondare le "concorrenze" che le Agenzie avranno nell'offerta di questi servizi.

3.4 CARATTERISTICHE DELLE IMPRESE UTILIZZATRICI INTERVISTATE

Vediamo ora alcune caratteristiche delle imprese utilizzatrici di lavoro in somministrazione analizzate nella nostra indagine. Abbiamo preso in considerazione le seguenti variabili: il settore, il tipo di organizzazione, la dimensione, l'anzianità, l'indipendenza o meno, i rapporti più o meno diretti con il mercato, l'andamento del fatturato e le assunzioni effettuate nell'ultimo anno.

Tabella 3.3 Settore di attività delle imprese utilizzatrici intervistate

	V.P.
Produzione metallo, fabbricazione di prodotti in metallo	15,6
Commercio	11,1
Fabbricazione di prodotti chimici, gomma e materie plastiche	9,0
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	6,3
Industrie tessili e dell'abbigliamento/cuoio, pelle	6,0
Trasporto, magazzinaggio	6,0
Servizi alle imprese o alle persone	6,0
Pubblica amministrazione, assicurazione sociale obbligatoria	5,7
Intermediazione monetaria e finanziaria, banche	4,2
Alberghi e ristorante	3,6
Fabbricazione di macchine/apparecchiature elettriche, ottiche	3,3
Sanità	3,0
Fabbricazione prodotti lavorazione materiali non metalliferi	2,4
Telecomunicazioni	2,4
Stampa, editoria	2,1
Informatica	2,1
Costruzioni	2,1
Servizi di assistenza alle famiglie	1,5
Servizi per la cultura e il tempo libero	1,2
Agricoltura e pesa	0,9
Industria legno e prodotti in legno/fabbricazione carta	0,9
Altre industrie manifatturiere	0,9
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0,9
Istruzione	0,9

segue Tabella 3.3 Settore di attività delle imprese utilizzatrici intervistate

	V.P.
Call center	0,6
Fabbricazione coke,raffinerie petrolio,combustibili nucleari	0,3
Poste e comunicazioni	0,3
Ricerca e sviluppo	0,3
Altre attività professionali e imprenditoriali	0,3
Altro	0,3
Totale	100,0

L'articolazione dei settori di appartenenza delle imprese è piuttosto varia (Tab. 3.3); aggregando alcuni comparti, si vede che la maggior parte delle imprese intervistate, precisamente il 47,6%, appartiene al settore industriale, di cui il 15,6% fa riferimento al ramo metalmeccanico. Vi è, inoltre, una buona rappresentanza delle imprese del comparto chimico, alimentare e tessile. Ben l'11% delle imprese intervistate opera nel ramo del commercio e il 3,6% degli alberghi-ristoranti. Da notare la significativa presenza degli enti pubblici e degli altri servizi alle imprese e alle famiglie.

Il confronto con i dati divulgati da Ailt, Apl e Confinterim ci conforta sulla qualità della distribuzione settoriale delle imprese intervistate, seppure, nel nostro campione abbiamo preferito sottostimare, anche se di poco, l'industria, così da raggiungere una numerosità significativa negli altri settori in cui la somministrazione è utilizzata. In particolare, i dati forniti dalle associazioni di rappresentanza delle Agenzie stimano che il 53,2% delle imprese utilizzatrici opera nell'industria, il 31,6% nel Terziario/commercio e il 12,5% nei Servizi.

La distribuzione settoriale delle imprese del campione rispecchia piuttosto fedelmente le caratterizzazioni produttive locali, infatti, mentre nelle tre regioni del Nord vi è una decisa prevalenza del settore manifatturiero, nel Lazio il terziario, tra il pubblico ed il privato, copre ben oltre il 50%; in Campania e Puglia vi è una prevalenza del settore manifatturiero, poiché inizialmente la somministrazione è stata scoperta, e dunque utilizzata, soprattutto dalle grandi imprese del settore industriale. Come vedremo successivamente, tuttavia, il suo utilizzo si sta diffondendo anche tra le imprese dei servizi e gli enti pubblici (Tab. 3.4).

Tabella 3.4 Settore di attività delle imprese utilizzatrici per regione

	Lombardia	Piemonte	Veneto	Lazio	Campania	Puglia	Totale
Manifatturiero	49,3	62,5	53,7	29,3	50,0	37,0	47,6
Altri servizi per imprese e persone	12,3	7,1	24,4	22,4	9,1	29,6	15,9
Commercio, Alberghi, ristoranti	16,2	17,0	14,6	10,4	13,6	11,2	14,6
P.A., istruzione, sanità	9,2	--	2,4	24,1	9,1	11,1	9,6
Trasporti, TLC, magazzinaggio*	10,0	8,9	2,5	12,1	9,1	11,1	9,3
Costruzioni	1,5	3,6	--	1,7	9,1	--	2,1
Agricoltura	1,5	--	2,4	--	--	--	0,9
Totale	100,0						

* include anche i call center

Sebbene la stragrande maggioranza delle imprese utilizzatrici sia un'organizzazione privata, tuttavia negli anni sono andati aumentando gli enti pubblici che ricorrono alla somministrazione. Nel nostro campione coprono una percentuale dell'11,4%. Le aziende pubbliche utilizzatrici di lavoro somministrato sono piuttosto diffuse nel Lazio, dove coprono circa un quarto delle imprese intervistate, ma anche in Veneto e in Campania (Tab. 3.5).

Tabella 3.5 Tipo di organizzazione per regione

	Piemonte	Lombardia	Veneto	Lazio	Campania	Puglia	Totale
Organizzazione privata a fini di lucro	94,6	92,3	63,4	69,0	81,8	81,5	83,5
Organizzazione pubblica	3,6	5,4	22,0	25,9	13,6	7,4	11,4
Organizzazione privata no profit	1,8	2,3	14,6	5,2	4,5	11,1	5,1
Totale	100,0						

Passiamo ora ad analizzare la dimensione delle imprese utilizzatrici. Sono soprattutto le medio e medio-grandi imprese ad utilizzare il lavoro in somministrazione, infatti, il 42% delle imprese intervistate ricade in questa classe (Tab. 3.6). Le piccole imprese fino a 20 addetti (compresi i collaboratori) e le grandi imprese hanno il medesimo peso, coprendo entrambe il 29% del campione³. Confrontando il dato con la ricerca realizzata dall'IRES nel 2003⁴ sembrerebbe emergere in quest'ultima rilevazione una maggiore presenza tra la platea delle imprese utilizzatrici sia delle piccole imprese che delle grandi. Infine, la distribuzione delle imprese utilizzatrici per dimensione segue abbastanza nettamente le caratteristiche produttive dei diversi territori. Così ad esempio, in Veneto prevalgono le piccole imprese, mentre nel Lazio sono soprattutto le grandi imprese (anche enti pubblici) a ricorrere alla somministrazione.

Tabella 3.6 Dimensione d'impresa per regione

	Lombardia	Piemonte	Veneto	Lazio	Campania	Puglia	Totale
Fino a 20 addetti	33,8	30,4	51,2	5,2	22,7	25,9	29,0
Da 21 a 200 addetti	37,0	55,3	29,3	37,9	63,6	48,1	42,0
Oltre 200 addetti	29,2	14,3	19,5	56,9	13,6	26,0	29,0
Totale	100,0						

Le attività manifatturiere sono ben rappresentate in tutte e tre le classi dimensionali, soprattutto nelle medie imprese. Tra le piccole imprese sono significativamente presenti anche i comparti del commercio e degli alberghi e ristoranti e i servizi alle imprese e alle persone, mentre tra le grandi spiccano oltre ai servizi alle imprese, i trasporti e le telecomunicazioni (Tab. 3.7).



3. Le imprese fino a 15 addetti sono il 22,5% del campione.

4. IRES, 2003 op.cit.

Tabella 3.7 Settore per dimensione di impresa

	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	Totale
Manifatturiero	38,1	53,6	48,5	47,6
Altri servizi alle imprese e persone	21,6	10,7	17,5	15,9
Commercio, Alberghi, ristoranti	25,8	11,4	8,2	14,7
P.A., istruzione, sanità	3,1	13,6	10,3	9,6
Trasporti, TLC, magazzinaggio, call center	5,2	9,3	13,4	9,3
Costruzioni	3,1	1,4	2,1	2,1
Agricoltura	3,1	--	--	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Un altro dato significativo riguarda l'anzianità delle imprese: la maggior parte delle imprese intervistate ha iniziato la propria attività nel periodo compreso tra il 1970 e il 1990; il 25,6% circa da oltre 36 anni, ossia prima del 1969. Sebbene dunque la maggior parte delle imprese del campione sia piuttosto anziana, tuttavia non mancano le imprese "nuove": quelle nate tra il 1991 e il 1999 sono circa un quarto e le nate nell'ultimo quinquennio, sono il 14,4%. Le imprese con maggiore anzianità sono localizzate soprattutto in Veneto, mentre le più giovani in Campania e in Puglia (Tab. 3.8).

Tabella 3.8 Anno di inizio attività per regione

	Lombardia	Piemonte	Veneto	Lazio	Campania	Puglia	Totale
Fino al 1969	29,9	21,6	31,6	27,5	5,3	20,8	25,6
Dal 1970 al 1990	34,2	45,1	26,3	35,0	42,1	20,8	35,2
Dal 1991 al 1999	18,8	23,5	21,1	30,0	36,8	41,7	24,8
dal 2000 al 2005	17,1	9,8	21,1	7,5	15,8	16,7	14,4
Totale	100,0						

La maggior parte delle imprese utilizzatrici di lavoro somministrato è indipendente, mentre quasi il 40% fa parte di un gruppo. Come evidenziato nella tabella 3.9, al crescere della dimensione aziendale aumentano anche le imprese che fanno parte di un gruppo. L'appartenenza a gruppi mostra alcune differenze a livello territoriale: in Veneto ad esempio, dove vi è un'elevata presenza di piccole imprese, l'80,6% delle aziende è completamente indipendente.

Tabella 3.9 Posizione dell'azienda per dimensione di impresa

	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	Totale
È completamente indipendente	78,8	68,4	32,2	60,6
Fa parte di un gruppo di aziende	21,2	31,6	67,8	39,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Quasi sette imprese su dieci hanno contatti diretti con il mercato e circa un terzo lavora con delle sub-commesse. Anche in questo caso ci sono delle ovvie differenze settoriali: il 36,6% delle imprese manifatturiere ha come clienti altre aziende, mentre l'89,4% delle imprese del commercio e degli alberghi e ristoranti ha contatti diretti con il mercato.

Tabella 3.10 Settore delle imprese utilizzatrici per contatti con il mercato

	Ha contatti diretti con il mercato o con i clienti	Lavora sia per il mercato sia in subfornitura	Lavora soltanto in subfornitura	Totale
Agricoltura	66,7	33,3	--	100,0
Manifatturiero	63,3	27,3	9,3	100,0
Costruzioni	71,4	14,3	14,3	100,0
Trasporti, TLC, magazzinaggio*	70,0	20,0	10,0	100,0
Commercio, Alberghi, ristoranti	89,4	10,6	--	100,0
P.A., istruzione, sanità	100,0	--	--	100,0
Altri servizi alle imprese e persone	84,1	11,4	4,5	100,0
Totale	72,4	20,6	7,0	100,0

* include i call center

In generale le imprese utilizzatrici di lavoro somministrato sembrano essere abbastanza solide, visto che circa la metà di esse ha registrato nell'ultimo anno un aumento del fatturato. La crescita è più frequente fra le imprese con oltre 200 addetti, mentre la sua stabilità è più frequente fra quelle fino a 20 addetti (Tab. 3.11). Sono le imprese più giovani quelle che più spesso hanno registrato un andamento favorevole del fatturato, soprattutto nei settori dei servizi alle imprese e alle persone, nelle costruzioni e nel ramo del commercio e degli alberghi.

Tabella 3.11 Andamento del fatturato nell'ultimo anno per dimensione d'impresa

	Fino a 20	Da 21 a 200	Oltre 200	Totale
È cresciuto	44,6	41,2	62,1	48,6
È rimasto stabile	14,5	12,3	8,0	11,6
È diminuito	41,0	46,5	29,9	39,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tra le imprese intervistate soltanto poco più della metà (esattamente il 52,7%) ha assunto nuovo personale nell'ultimo anno. Come mostra la tabella 3.12, tra coloro che hanno effettuato delle assunzioni nell'ultimo anno, poco più di un terzo delle imprese si è rivolto al mercato esterno, mentre più della metà ha assunto lavoratori che precedentemente avevano svolto in azienda missioni di lavoro interinale. Una quota minore, il 29% circa, ha assunto lavoratori che precedentemente avevano con l'azienda un rapporto a tempo determinato e soltanto il 13,3% ha trasformato dei rapporti di collaborazione in rapporti di lavoro dipendente. Pur con le dovute cautele, trattandosi di un campione di imprese utilizzatrici di lavoro somministrato e quindi non rappresentative delle imprese italiane nel complesso, questo risultato sembrerebbe avvalorare alcune evidenze emerse anche da altre fonti⁵ circa la minore probabilità dei collaboratori di vedere trasformato il loro rapporto di lavoro in un rapporto stabile.

Tabella 3.12 Risposte alla domanda: "Erano persone che avevano precedentemente lavorato presso l'impresa?"

	V.P.
Si avevano svolto delle missioni di lavoro interinale	51,5
Si avevano un contratto a tempo determinato	29,1
Si avevano svolto delle collaborazioni	13,3
No	33,9

* possibili più risposte



- Dai dati Istat, si apprende che tra coloro che erano collaboratori nell'anno precedente all'intervista, il 4,9% è diventato un dipendente a tempo indeterminato e il 3,7% un dipendente a tempo determinato. (Media dei quattro trimestri 2004)

I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE NELLE IMPRESE INTERVISTATE

4.1 I PROFILI SOCIALI DEI LAVORATORI

Diverse fonti sembrano avvalorare la tesi che i profili sociali dei lavoratori con contratti di lavoro somministrato nel corso degli anni si siano gradualmente modificati¹, sicché oggi più frequentemente che in passato, alle donne e ai lavoratori più adulti o più istruiti, sono offerti contratti di lavoro intermediati da una Agenzia di somministrazione. Un effetto che soltanto in parte è spiegabile con la diffusione della somministrazione a settori del terziario che inizialmente ne erano esclusi. È ipotizzabile, infatti, che nell'attuale ciclo economico negativo le imprese che assumono offrano ai lavoratori, indipendentemente dalla loro età, dal genere e dal livello di istruzione, soprattutto contratti temporanei. È questa una tendenza emersa anche dai dati Istat sull'occupazione relativi al primo trimestre del 2005, da cui si evince che il 60% dell'occupazione creata nell'ultimo anno è costituita da lavori a termine.

Nella nostra indagine abbiamo chiesto agli imprenditori intervistati di indicarci alcune caratteristiche prevalenti dei lavoratori interinali che lavorano presso le loro imprese e in effetti abbiamo trovato un riscontro a quanto già emerso nelle statistiche ufficiali.

Vediamo dunque alcuni dati emersi nell'indagine. Anzitutto, la presenza femminile: tra le imprese intervistate le lavoratrici con contratto di somministrazione sono in media il 48%². Come è noto, nelle precedenti indagini realizzate³ e dai dati delle Associazioni di rappresentanza delle Agenzie di somministrazione, le donne finora erano risultate essere la componente minoritaria dei lavoratori somministrati, anche se un po' tutte le ricerche segnalavano la tendenziale crescita della componente femminile. Una novità preannunciata dunque, spiegabile con la diffusione della sommi-



1. Si veda a tal proposito il capitolo 1.
2. Un dato in linea con la percentuale rilevata dall'Istat (circa il 50%).
3. IRES 2003, op. cit., ATI (IRS, Ref. Studio APS, Enaip Lombardia, Ial Piemonte), *Lavoro interinale e Formazione*, ricerca promossa dal Ministero del lavoro e dal Fondo Sociale.

nistrazione a settori del terziario caratterizzati da una elevata presenza di donne tra gli occupati. La somministrazione non rappresenta dunque più un'eccezione alla "regola" della elevata presenza di donne tra i lavoratori atipici, che ricordiamo, pur essendo poco meno del 40% degli occupati sono invece molto presenti nelle forme di lavoro atipico: esse sono infatti il 54% dei lavoratori dipendenti a tempo determinato e il 61% dei collaboratori coordinati e continuativi/ o a progetto.

Le differenze regionali ricalcano *in loco* il modello di partecipazione femminile al mercato del lavoro; ad esempio, in Lombardia, in Veneto e nel Lazio le donne sono assai più presenti che nelle regioni meridionali: circa il 50% contro il 18,3% della Campania e il 37,6% della Puglia (Tab. 4.1).

Un'altra caratteristica dei lavoratori interinali è la giovane età: infatti in media i lavoratori delle imprese intervistate hanno circa 29 anni. D'altronde la natura dello strumento favorisce la presenza giovanile, poiché la propensione al lavoro discontinuo è maggiore tra i giovani che non tra i soggetti più adulti. Non mancano, tuttavia, imprese dove sono presenti lavoratori *over 40*. È un fenomeno che riguarda soprattutto le imprese manifatturiere della Lombardia e del Piemonte. Si tratta di lavoratori espulsi precocemente dal sistema produttivo che per questa via tentano una ricollocazione nel mondo del lavoro, di donne in reingresso nel mercato del lavoro o, specie per i profili bassi e medio bassi, di lavoratori immigrati.

In complesso i lavoratori interinali hanno un livello di istruzione medio. Il 47,6% dei lavoratori impiegati presso le imprese intervistate ha infatti il diploma e ben il 13% una laurea. Questi risultati sembrerebbero confortare la tesi che questo gruppo di lavoratori sia oggi costituito da soggetti un po' più istruiti che in passato⁴. Anche il loro livello di istruzione riflette le caratteristiche produttive delle diverse regioni. Così, i lavoratori interinali meno istruiti sono in Lombardia e in Veneto, dove lo strumento è più diffuso tra le imprese manifatturiere, mentre i più istruiti sono nel Lazio, dove le imprese utilizzatrici appartengono soprattutto al settore dei servizi e al commercio e alberghi/ristoranti.

Un ultimo dato rilevato è la presenza di lavoratori immigrati, che sono circa l'11,5% dei lavoratori somministrati nelle imprese intervistate. Anche diverse ricerche e analisi condotte su dati di fonte amministrativa hanno evidenziato una loro presenza significativa tra i lavoratori in somministrazione⁵. Il fenomeno riguarda soprattutto le regioni del Nord; nel Lazio i lavoratori somministrati immigrati sono soltanto il 5%, mentre la percentuale è piuttosto esigua nelle regioni del Sud, dove come è noto ai lavoratori immigrati sono più frequentemente "offerti" lavori in nero. In complesso, essi vengono prevalentemente impiegati nelle imprese dei settori manifatturieri e nelle costruzioni, dove hanno una presenza in entrambi i casi del 16% circa.



4. Nell'indagine realizzata dall'IRES nel 2003 risultava che il 46,7% dei lavoratori interinali aveva la licenza media e il 45,3% il diploma. Secondo i dati sulle imprese associate all'AILT nel 2003 il 43,6% aveva il diploma, il 30,3% la licenza media e il 5,8% la laurea.

5. Si veda il Capitolo 1 del presente rapporto.

Alcuni rappresentanti delle Agenzie per il lavoro sono dell'opinione che il mercato italiano potrebbe offrire spazi ben maggiori ai lavoratori immigrati, che alcuni stimano potrebbe essere di circa 100 mila posti di lavoro. Molte Agenzie si sono ormai attivate aprendo filiali nei paesi di provenienza dei lavoratori e organizzando piani formativi, sia professionali che linguistici.

Tabella 4.1 Caratteristiche anagrafiche dei lavoratori somministrati nelle imprese intervistate

	Lombardia	Piemonte	Veneto	Lazio	Campania	Puglia	Totale
Età media	28,9	31,5	25,9	29,0	26,9	27,7	29,0
Donne (V.P.)	53,1	44,7	54,9	50,0	18,3	37,6	47,6
Lavoratori con diploma (V.P.)	36,1	54,5	57,9	47,1	72,0	78,6	49,2
Lavoratori con laurea (V.P.)	12,3	13,5	8,3	23,0	4,8	7,8	13,0
Lavoratori immigrati (V.P.)	18,7	12,0	8,2	5,0	--	2,1	11,5

4.2 LE FIGURE PROFESSIONALI COINVOLTE

Abbiamo chiesto agli intervistati di indicarci i tre principali profili per i quali ricorre al lavoro somministrato. È stato così possibile appurare che il lavoro interinale non è più quasi esclusivamente un lavoro manuale a connotazione prevalentemente operaia⁶, bensì si sta affermando la tendenza a proporre contratti di somministrazione anche a figure professionali di tipo “terziario”.

Seppure quasi 5 imprese su 10 ricorrono alla somministrazione per figure “operaie” o per mansioni “non qualificate”, tuttavia ben il 36,2% vi ricorre per soddisfare un bisogno di “impiegati”. Si tratta prevalentemente di professioni esecutive (segretarie, impiegati amministrativi, impiegati generici, operatori di call center, ecc...). Vi è poi una quota significativa di imprese (il 9,2%) che vi ricorre per professioni qualificate nel commercio e nei servizi o per professioni tecniche (5,4%). Soltanto lo 0,4% degli intervistati utilizza la somministrazione per trovare “intellettuali”. Come è noto, infatti, a questa tipologia di lavoratori le imprese offrono più frequentemente delle collaborazioni.

Tabella 4.2 Principali profili professionali dei lavoratori somministrati

	V.P.
Professioni intellettuali, scientifiche	0,4
Professioni tecniche	5,4
Impiegati	36,2
Professioni qualificate nelle attività del commercio e dei servizi	9,2
Artigiani, operai specializzati e agricoltura	14,7
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati	10,1
Professioni non qualificate (operai generici, addetti alle pulizie, ecc...)	24,0
Totale	100,0

* percentuali basate sulle risposte

È interessante notare l'ampia articolazione dei profili professionali per i quali le imprese ricorrono all'interinale: si vada i commessi, agli assistenti sociali, agli addetti alle spedizioni, agli infermieri, ai tecnici elettronici, ai pasticceri fino agli ingegneri. Alcuni dei suddetti profili professionali sono attualmente presenti nelle richieste delle imprese in misura contenuta, ma a detta degli operatori proseguirà la tendenza all'ampliamento dell'utilizzo della somministrazione ai vari comparti del terziario.



6. Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., 2001, op. cit.

Tabella 4.3 Principali profili professionali dei lavoratori somministrati

	V.P.		V.P.
Impiegato generico	16,4	Manutentore	0,4
Operaio generico	13,3	Addetto al montaggio	0,2
Operaio specializzato	12,4	Addetto al parcheggio	0,2
Impiegato contabile	4,9	Addetto all'help desk	0,2
Magazziniere	4,9	Addetto alle spedizioni	0,2
Impiegato di concetto	4,5	Addetto gastronomia	0,2
Operaio semiqualficato	4,0	Addetto telemarketing	0,2
Operatore call center	4,0	Addetto vendite	0,2
Autista	2,9	Agricoltore	0,2
Manovale	2,9	Agronomo	0,2
Segretario/a	2,9	Aiuto addetta alla vendita	0,2
Commesso/a	2,2	Aiuto cuoco	0,4
Cameriera/e	1,3	Assistente di bordo	0,2
Tecnico	1,3	Assistente sociale	0,2
Facchino	1,1	Cuoco	0,2
Operatore data entry	1,1	Disegnatore cad	0,2
Infermiere	0,9	Disegnatore progettista	0,2
Addetto alle pulizie	0,9	Educatore	0,2
Conduttore di impianti	0,9	Funzionario commerciale	0,2
Programmatore	0,9	Hostess per congressi	0,2
Addetto assistenza clienti	0,8	Idraulico	0,2
Assistente sanitario	0,7	Informatico	0,2
Barista	0,7	Ingegnere	0,2
Centralinista	0,7	Operaio pulitore	0,2
Meccanico	0,7	Operatore alla reception	0,2
Operatore di sportello	0,6	Operatore front office	0,2
Addetto ai piani	0,4	Operatore tecnico sanitario	0,2
Analista	0,4	Pasticcere	0,2
Elettricista	0,4	Responsabile pv	0,2



segue Tabella 4.3 Principali profili professionali dei lavoratori somministrati

	V.P.		V.P.
Grafico	0,4	Tecnico di laboratorio	0,2
Operatore impianti	0,4	Tecnico elettronico	0,2
Sistemista	0,4	Vigilante parchi	0,2
Terminalista	0,4	Totale	100,0
Lava piatti	0,4	<i>* percentuali basate sulle risposte</i>	
Addetto al ricevimento	0,4		

Quasi sei imprese su dieci usano il lavoro in somministrazione per profili “bassi”⁷, mentre il 38,3% lo utilizza per profili medi e soltanto il 2,5% per profili elevati. Alla luce del fatto che presso le imprese utilizzatrici i lavoratori interinali laureati sono in media ben il 13%, si può affermare che esiste uno scarto tra i titoli di studio posseduti dai lavoratori somministrati e le mansioni per le quali vengono reclutati dalle Agenzie.

Naturalmente vi è una forte caratterizzazione settoriale: nel settore manifatturiero, infatti, le imprese ricorrono alla somministrazione soprattutto per figure di basso profilo, mentre nel terziario vi ricorrono anche per profili medi. Un risultato analogo è emerso da un’altra ricerca secondo cui “le aziende dei servizi e quelle con un profilo superiore di capitale umano tendono a impiegare una quota maggiore di interinali con buone professionalità, diversamente da quanto accade per le aziende con una minore intensità di capitale umano e per le aziende industriali”⁸ (Tab. 4.4).

Come atteso, vi sono delle differenze regionali: in Lombardia e in Veneto, soprattutto nel settore manifatturiero, sono pochissime le imprese che ricorrono alla somministrazione per reclutare profili professionali medio-alti. In situazioni di mercato teso, infatti, tra le imprese si scatena una concorrenza proprio per accaparrarsi i lavoratori specializzati, ai quali frequentemente sono offerti contratti a tempo indeterminato⁹.



7. Un dato analogo emerge anche dalla ricerca realizzata da Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna L., (*Indagine quantitativa e qualitativa sull'utilizzo del lavoro interinale*, in *Lavoro interinale e formazione*, ricerca promossa dal Ministero del lavoro e dal Fondo sociale europeo, dicembre 2004), dove il 56% delle imprese ha prevalentemente interinali con un livello di professionalità “basso”.

8. Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna L., 2004, op. cit.

9. Si veda a tal proposito una ricerca condotta in Emilia Romagna: Sbordone F., Castaldi R., *Affittasi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità nell'utilizzo del lavoro interinale*. Esperienze in Emilia-Romagna, Angeli, Milano, collana IpL, 2002.

Tabella 4.4 Tipologia di profili professionali per settore¹⁰

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Profili bassi	78,8	30,7	59,2	58,8
Profili medi	20,0	64,0	40,8	38,7
Profili elevati	1,2	5,3	--	2,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0



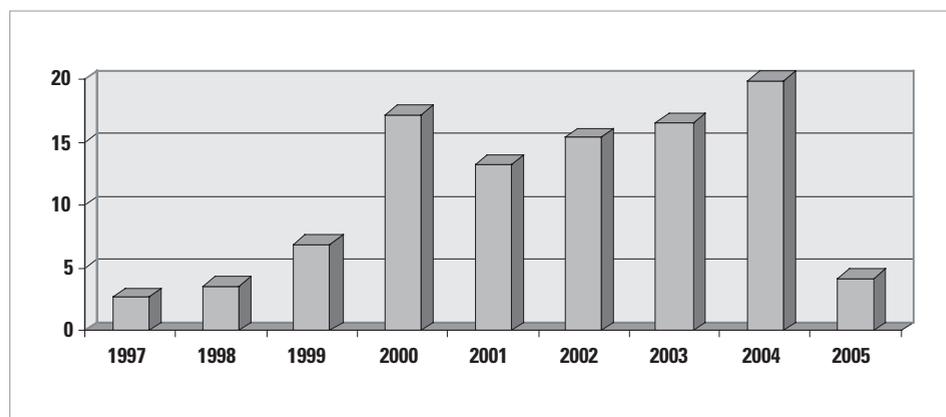
10. Data l'esigua numerosità, della voce "agricoltura" non è stata considerata in alcuni incroci del presente rapporto.

LA GESTIONE DELL'IMPRESA E IL LAVORO SOMMINISTRATO

5.1 L'INTRODUZIONE E L'INCIDENZA DEL LAVORO SOMMINISTRATO NELLE IMPRESE

Abbiamo chiesto agli intervistati di indicarci l'anno di introduzione del lavoro interinale nella propria azienda. È così emerso un dato interessante, ossia che ben il 60% delle imprese intervistate è un "vecchio" cliente delle Agenzie di intermediazione, mentre circa il 40% è un "nuovo" cliente che ha adottato tale strumento soltanto negli ultimi due anni e mezzo¹ (Fig. 5.1). Un dato che farebbe ipotizzare un buon gradimento dello strumento da parte degli imprenditori, visto che un'elevata percentuale di chi lo ha utilizzato in passato continua ad utilizzarlo tutt'oggi.

Figura 5.1 Introduzione del lavoro interinale nell'impresa*



* nel 2005 è stato considerato soltanto il periodo da gennaio a maggio



1. Al momento della rilevazione il 73% delle imprese intervistate aveva in corso rapporti di lavoro somministrato, mentre la restante parte non ne aveva in corso, ma ne aveva avuti nel 2004.

Come mostra la tabella 5.1, sono soprattutto le imprese dei servizi e del ramo del commercio e degli alberghi/ristoranti ad aver introdotto il lavoro interinale negli ultimi due anni e mezzo, a conferma dell'estensione dello strumento a settori "nuovi". Viceversa, le imprese "vecchie" clienti appartengono più frequentemente ai rami manifatturieri.

Tabella 5.1 Introduzione del lavoro somministrato per settore dell'impresa utilizzatrice

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Dal 1997 al 1999	13,7	11,3	16,7	13,3
Dal 2000 al 2002	49,4	44,3	37,5	45,9
Dal 2003 al 2005	36,9	44,4	45,8	40,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbiamo poi chiesto agli intervistati di indicarci la numerosità dei lavoratori in somministrazione presso la propria azienda e di specificare con quale modalità di somministrazione essi lavorano, ossia se hanno contratti a tempo determinato o a tempo indeterminato. Abbiamo così appreso che la stragrande maggioranza delle imprese utilizzatrici usa esclusivamente la somministrazione a tempo determinato, infatti soltanto lo 0,9% ha attualmente lavoratori somministrati a tempo indeterminato. Benché sia passato più di un anno dall'introduzione di questa modalità contrattuale, dunque, la sua diffusione tra le imprese italiane è davvero esigua. Come vedremo meglio successivamente, del resto molte imprese ritengono che lo strumento non sia adeguato alle proprie caratteristiche produttive o addirittura dichiarano di "non essersi ancora informate".

Vediamo ora con quale intensità le imprese utilizzano il lavoro in somministrazione. Poco meno della metà (circa il 48%) delle imprese lo utilizza con percentuali inferiori al 5% del totale degli occupati, mentre il 35,4% la utilizza con percentuali superiori al 10%. In media la presenza di lavoratori interinali è pari all'11,6%². Nella precedente ricerca realizzata dall'IRES³ la percentuale di lavoratori interinali sul totale della forza lavoro era del 7,4%. Sembra dunque, un utilizzo più intensivo dello strumento da parte delle imprese utilizzatrici.



2. La quota del totale addetti è calcolata comprendendo anche i collaboratori coordinati e continuativi o a progetto che lavorano "continuativamente" per l'impresa. Nella ricerca svolta da Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna nel 2004, op. cit. su un campione probabilistico di 550 imprese, gli interinali sono risultati il 6,5% della forza lavoro.
3. IRES, 2003 op. cit.

Minore è la dimensione di impresa e maggiore è l'incidenza dei lavoratori in somministrazione sugli occupati. Nelle imprese di piccola dimensione, infatti, i lavoratori interinali sono presenti nella stragrande maggioranza dei casi con percentuali che superano il 10% del totale del personale dell'azienda. Nelle imprese di grandi dimensioni invece, solo poco più di un terzo supera la quota del 10%, mentre il 23% lo utilizza con percentuali inferiori al 2%. Si può quindi dedurre che anche se le grandi imprese utilizzano maggiori quantità di lavoro somministrato ad utilizzarlo più intensamente sono soprattutto le piccole⁴. L'utilizzo più intensivo dello strumento avviene nei settori del commercio e degli alberghi e ristoranti e in quelle imprese che hanno introdotto la somministrazione negli ultimi due anni: il 49% di esse, infatti, lo utilizza con percentuali superiori al 10%.

Tabella 5.2 Incidenza del lavoro somministrato per dimensione di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Fino al 2%	-	15,2	45,6	23,0
Tra il 2 e il 5%	5,6	27,2	15,5	18,1
Tra il 5 e il 10%	13,0	27,3	25,6	23,5
Oltre il 10%	81,4	30,3	13,3	35,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.3 Incidenza dei lavoratori somministrati per anno di introduzione del lavoro interinale/somministrato in azienda

	Media	Deviazione std.
Dal 1997 al 1999	7,3	9,7
Dal 2000 al 2002	10,0	11,2
Dal 2003 al 2005	15,1	15,4



4. Un'evidenza che trova conforto in Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna, 2004.

5.2 LA DURATA E LA FREQUENZA DELLE MISSIONI

La durata e la frequenza delle missioni sono due variabili fondamentali per capire il ruolo che il lavoro in somministrazione svolge nelle imprese italiane. La maggior parte delle ricerche e degli studi finora svolti in materia⁵, giunge per lo più alla conclusione che nel mercato del lavoro italiano si utilizzino missioni prevalentemente “brevi”, mentre quelle molto lunghe e viceversa molto brevi, sarebbero scarsamente utilizzate.

Nella nostra indagine abbiamo voluto verificare se in quest’ultimo anno vi siano stati cambiamenti nei modelli di utilizzo della somministrazione. Abbiamo così appreso che il 69,5% delle imprese utilizza prevalentemente missioni con una durata inferiore pari a 3 mesi, di cui ben un terzo inferiore o pari a un mese. Un dato coerente con le informazioni disponibili nella Rilevazione Istat delle Forze di lavoro (cfr. capitolo 1), ma che evidenzia un cambiamento rispetto a quanto rilevato nell’indagine condotta dall’IRES nel 2003, da cui risultava che il 79% circa delle imprese utilizzava missioni “con una durata inferiore a tre mesi”. Se guardiamo però le differenze settoriali notiamo che mentre le imprese manifatturiere hanno “allungato” la durata media delle missioni; le imprese del commercio e degli alberghi/ristoranti, utilizzano invece soprattutto missioni “brevi”. Come vedremo successivamente, le differenti durate delle missioni sono spiegabili con le diverse motivazioni per le quali le imprese utilizzano la somministrazione. È tuttavia ipotizzabile che nel corso degli ultimi due anni, in coincidenza con una fase di stagnazione del ciclo economico, le imprese utilizzatrici del settore manifatturiero abbiano preferito utilizzare “più a lungo” la flessibilità offerta dallo strumento, evitando o posticipando così un impegno contrattuale più duraturo o stabile.

Ma vediamo quali sono le imprese che utilizzano più frequentemente missioni cosiddette lunghe, ossia oltre i 6 mesi. Anzitutto questo tipo di missione è più frequente tra le aziende grandi e tra quelle che utilizzano professionalità elevate e medie e nelle organizzazioni pubbliche. Mediamente le missioni di lavoro somministrato tra le imprese intervistate hanno una durata di 80 giorni⁶, ma nelle grandi imprese durano in media 91 giorni. Le più brevi invece sono nelle piccole imprese (fino a 20 addetti), dove durano 63 giorni.

Se consideriamo, invece, i settori notiamo che le durate più brevi sono nel settore del commercio e degli alberghi e ristoranti, dove oltre la metà delle imprese attiva mis-



5. IRES, 2003, op. cit.; Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna, 2004 op. cit.; Ministero del lavoro, 2005 op. cit.; Carmignani F. Schiattarella R., 2003.

6. Si intendono giorni di calendario. La percentuale da noi riscontrata trova conforto nel lavoro di Montanino e Sestito, (*Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, ISFOL, Mimeo, 2002), che stimano una durata media delle missioni di 77,5 giorni. I dati sulle imprese associate all’ALT nel 2004 mostrano invece una durata media di 56 giorni. Va tenuto presente tuttavia che sul dato medio incide una elevata variabilità della durata delle missioni. La deviazione standard è di 61,2. Nel nostro campione inoltre vi è una elevata presenza di imprese che utilizzano la somministrazione per “gli impiegati”, ai quali sono frequentemente offerte missioni “lunghe”.

sioni di durata inferiore a un mese. Viceversa, le missioni più lunghe sono nelle imprese dei servizi: il 27,6% di esse, infatti, utilizza prevalentemente missioni della durata di 3-6 mesi e l'11,4% di oltre 6 mesi. La durata "lunga" delle missioni nei servizi è spiegabile in buona misura con la presenza delle imprese della pubblica amministrazione, per le quali è più conveniente utilizzare missioni "lunghe", che consentano di non dover ripetere più volte le procedure burocratiche delle gare di appalto per l'impiego di mano d'opera in regime di somministrazione.

Tabella 5.4 Durata delle missioni per settore

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Fino a 1 mese	32,3	26,7	51,1	33,1
Da 1 a 3 mesi	41,3	34,3	26,7	36,7
Da 3 a 6 mesi	11,6	27,6	6,6	16,4
Oltre 6 mesi	14,8	11,4	15,6	13,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Al crescere del livello professionale per il quale è utilizzato il lavoro somministrato aumenta anche la durata delle missioni, sicché i lavoratori con professionalità medie o elevate hanno maggiori probabilità di quelli con profili bassi di ottenere missioni più lunghe. Un dato significativo, specie se si considera che, come anche altre ricerche⁷ hanno mostrato, vi è una relazione tra la durata della missione e la probabilità di assunzione presso l'impresa utilizzatrice (Tab. 5.6). È verosimile, inoltre, che le imprese ricorrano alla somministrazione per profili bassi offrendo missioni brevi proprio per fronteggiare necessità brevi e imprevedute.

Tabella 5.5 Durata delle missioni per tipologia professionale

	Profili bassi	Profili medi	Profili elevati	Totale
Fino a 3 mesi	73,7	62,6	42,8	68,8
Da 3 a 6 mesi	14,0	20,9	28,6	16,9
Oltre 6 mesi	12,3	16,5	28,6	14,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0



7. IRES 2003, op. cit.; Montanino A. e Sestito P. (a cura di), *Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, ISFOL, Mimeo, 2002; Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna, 2004 op. cit.

Abbiamo poi chiesto agli imprenditori di indicarci con quale frequenza utilizzano missioni molto lunghe (superiori ai 90 giorni) e viceversa molto brevi (fino a 3 giorni). Come si può vedere, (Tab. 5.7) meno di un terzo utilizza missioni molto lunghe (oltre 90 giorni). Si tratta soprattutto di imprese dei servizi. Viceversa, questo tipo di missioni è poco utilizzato dalle imprese del ramo del commercio e degli alberghi/ristoranti: tra queste, infatti, il 20,8% le utilizza raramente e il 43,8% non le utilizza mai. Vi sono, inoltre, significative differenze per dimensione di impresa: è soprattutto tra le grandi imprese che la somministrazione viene utilizzata per missioni di più lunga durata, infatti quasi la metà delle grandi imprese utilizza missioni molto lunghe “spesso” e il 30,5% “qualche volta”. Nelle piccole, viceversa oltre il 40% delle imprese non le utilizza mai.

Vediamo ora con quale frequenza le imprese intervistate utilizzano le missioni molto brevi, ossia con una durata inferiore a 4 giorni. Soltanto una esigua minoranza di imprese (3,9%) le utilizza spesso, mentre quasi 7 imprese su 10 non le utilizzano mai. Seppure le missioni brevissime siano molto poco diffuse tra le imprese italiane, tuttavia i settori in cui sono più frequenti sono il commercio e gli alberghi/ristoranti. Un dato confermato anche da un direttore del personale di un grande gruppo alberghiero da noi intervistato: *“Quando la sostituzione è molto breve ricorro all’interinale. La media è sui 5 giorni. Se è superiore ai 5 giorni è più opportuno organizzare una sostituzione interna, che è più conveniente.”*

Sostanzialmente, dunque, le imprese utilizzano più frequentemente missioni molto lunghe, piuttosto che molto brevi, con alcune eccezioni tra le grandi catene alberghiere e del commercio.

Tabella 5.6 Utilizzo delle missioni molto lunghe

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Spesso	26,2	45,9	18,8	31,9
Qualche volta	34,8	19,9	16,7	26,9
Raramente	14,6	13,5	20,8	15,2
Mai	24,4	20,7	43,7	26,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.7 Utilizzo delle missioni molto brevi

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Spesso	1,3	6,1	8,5	4,0
Qualche volta	8,1	9,2	17,0	9,9
Raramente	22,4	10,2	12,8	16,9
Mai	68,2	74,5	61,7	69,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Un altro aspetto indagato è l'utilizzo o meno delle proroghe da parte delle imprese utilizzatrici. Già altre ricerche precedenti hanno evidenziato la consuetudine piuttosto diffusa tra gli imprenditori ad usufruire delle proroghe. Circa il 75% delle imprese intervistate in effetti ricorre a una proroga della missione. In quasi il 37% ciò avviene piuttosto frequentemente, mentre nel 19% circa dei casi questa eventualità è piuttosto rara. In media la missione viene prorogata per 70,6 giorni ed è quindi più breve del primo incarico. Le imprese, dunque, ricorrono alla proroga in modo esteso, è "una flessibilità nella flessibilità"⁸, che le imprese utilizzano dopo aver "provato" il lavoratore. La possibilità nella gestione delle proroghe costituisce senz'altro per le imprese un incentivo al ricorso al lavoro in somministrazione.

Tabella 5.8 Frequenza del ricorso alla proroga

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Piuttosto frequentemente	37,4	40,5	29,2	37,3
Poco frequentemente	17,2	18,9	22,9	18,6
Piuttosto raramente	23,9	12,6	18,8	19,3
Mai	21,5	27,9	29,2	24,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0



8. IRES 2003, op. cit., Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., 2001, op. cit.; Fullin G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il mulino, Bologna, 2004.

Per capire qual è il ruolo che la somministrazione riveste nella gestione organizzativa delle imprese abbiamo rivolto agli intervistati due domande. La prima circa la frequenza con la quale l'azienda ha bisogno di lavoratori interinali, e la seconda mirata a rilevare se l'utilizzo della somministrazione nell'azienda sia di tipo sistematico/ricorrente o occasionale. Ebbene, la stragrande maggioranza delle imprese, esattamente il 67,1%, ricorre alla somministrazione "alcune volte l'anno", mentre meno del 20% la utilizza "praticamente sempre". Tra i più costanti vi sono gli imprenditori dei servizi e in particolare le organizzazioni pubbliche: ben il 48,6% di esse ricorre alla somministrazione "praticamente sempre" (Tab. 5.11). È questo un chiaro effetto del blocco delle assunzioni verificatosi negli ultimi anni. Non potendo, infatti, procedere ad assunzioni, pur avendo delle carenze di organico, soprattutto gli enti locali ricorrono alla somministrazione che consente loro di non aggravare ulteriormente la voce di bilancio "spese per il personale", bensì di "scaricare" i costi su altre voci relative alla fornitura di servizi. Le organizzazioni che ricorrono con minor frequenza alla somministrazione sono invece le società no profit: l'82% di esse dichiara di usarlo soltanto "alcune volte l'anno". Dai dati Istat, sappiamo inoltre che i lavoratori coinvolti in questo settore sono un numero esiguo. Ciò non stupisce poiché in questo settore la somministrazione sconta la concorrenza delle collaborazioni occasionali, a progetto o del volontariato. Come sempre, contano anche le dimensioni dell'impresa. All'aumentare del numero degli addetti aumentano anche le imprese che utilizzano la somministrazione in modo continuativo, infatti tra le grandi imprese il 28,7% utilizza la somministrazione "praticamente sempre" e il 6,4% "più volte al mese", mentre l'84% delle piccole la utilizza soltanto "alcune volte l'anno" (Tab. 5.12). Infine, va evidenziato un ulteriore elemento significativo dei comportamenti aziendali: alle missioni lunghe si associa più frequentemente un utilizzo continuativo della somministrazione, infatti tra le imprese che hanno durate medie delle missioni che superano i 3 mesi, il 28% utilizza la somministrazione "praticamente sempre". Un dato dunque da non trascurare, poiché lascia presupporre un utilizzo sistematico del lavoro somministrato da parte di questo gruppo di imprese.

Tabella 5.9 Frequenza nell'utilizzo della somministrazione per tipologia di organizzazione

	Organizzazione pubblica	Organizzazione privata non profit	Organizzazione privata a fini di lucro	Totale
Alcune volte l'anno	45,6	82,3	69,2	67,4
Ogni due o tre mesi	2,9	5,9	6,6	6,2
Una volta al mese	--	--	4,0	3,4
Più volte al mese	2,9	--	3,7	3,3
Praticamente sempre	48,6	11,8	16,5	19,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Ma qual è, dunque, il ruolo che il lavoro in somministrazione riveste nella gestione delle imprese? Coerentemente con la frequenza del ricorso alla somministrazione da parte degli imprenditori, quasi il 60% di essi dichiara che il lavoro interinale svolge un ruolo occasionale, mentre per la restante parte ha un ruolo “sistematico”.

Come era prevedibile, in relazione alla dimensione dell’impresa cambia il ruolo del lavoro in somministrazione. Così, al crescere del numero di addetti aumentano anche le imprese che ne fanno un uso sistematico o ricorrente. Tra le grandi imprese, infatti, soltanto il 37,1% lo usa in modo occasionale, a differenza delle piccole dove la percentuale è del 77,1%. Conta molto, inoltre, la tipologia di organizzazione: come mostra la tabella 6.13, ad utilizzare la somministrazione in modo sistematico sono la metà delle organizzazioni pubbliche e quasi il 40% delle organizzazioni private.

Alle durate brevi si associa, infine, un utilizzo occasionale della somministrazione, viceversa a una durata lunga un utilizzo sistematico (Tab. 5.14.)

È interessante notare che tra le imprese che nello scorso anno hanno avuto un fatturato in crescita, la metà utilizza sistematicamente la somministrazione, mentre tra le imprese nelle quali il fatturato è rimasto stabile o è diminuito prevale la quota di imprese che lo utilizza la somministrazione in modo occasionale (Fig. 5.2).

Tabella 5.10 Frequenza nell’utilizzo della somministrazione per dimensione

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Alcune volte l'anno	84,0	70,8	45,8	67,4
Ogni due o tre mesi	1,1	8,0	8,5	6,2
Una volta al mese	--	0,8	10,6	3,4
Più volte al mese	5,3	--	6,4	3,3
Praticamente sempre	9,6	20,4	28,7	19,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

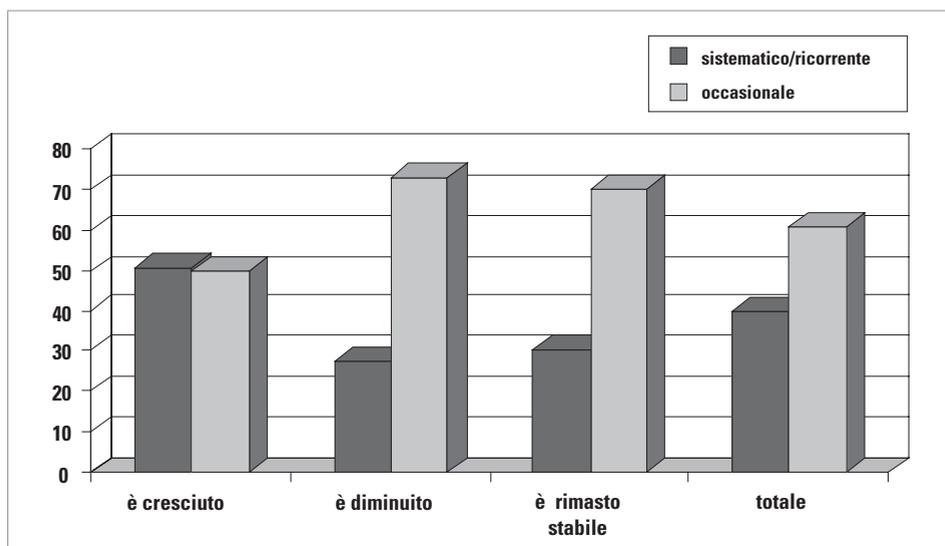
Tabella 5.11 Ruolo della somministrazione per dimensione di impresa e tipologia di organizzazione

	< 20 addetti	21 - 200 addetti	> 200 addetti	Org. pubblica	Org. non profit	Org. privata	Totale
Sistematico/ricorrente	22,9	37,1	62,9	50,0	35,3	39,6	40,5
Occasionale	77,1	62,9	37,1	50,0	64,7	60,4	59,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.12 Durata delle missioni per ruolo del lavoro somministrato

	Sistematico/ricorrente	Occasionale	Totale
Fino a 3 mesi	54,4	79,8	69,4
Da 3 a 6 mesi	20,8	13,6	16,6
Oltre 6 mesi	24,8	6,6	14,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Figura 5.2 Ruolo della somministrazione per andamento complessivo del fatturato dell'ultimo anno



5.3 LE RAGIONI DELLE IMPRESE UTILIZZATRICI

Ulteriori motivi di riflessione vengono dalle ragioni per cui le imprese ricorrono al lavoro in somministrazione. Anche all'interno della stessa impresa la scelta di utilizzare questo strumento trova più ragioni in relazione alle varie figure professionali per le quali la si utilizza. Abbiamo chiesto agli imprenditori quali siano le due motivazioni principali all'utilizzo della somministrazione. Ebbene, i motivi più frequenti di ricorso al lavoro somministrato sono: "per far fronte alle punte di produzione impreviste" (31,1%) e "per sostituire personale per malattia o maternità". Vi è poi il 17,3% che vi ricorre anche per le punte di produzione previste. Seguono poi le motivazioni di "soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali" (10,8%) e "l'avvio di nuove attività aziendali" (10,6%)⁹.

Tabella 5.13 Motivi per l'utilizzo del lavoro somministrato

	V.P.
Per fare fronte alle punte di produzione impreviste	31,1
Per sostituire personale per malattia, maternità o congedo	30,2
Per fare fronte alle punte di produzione previste	17,3
Per esigenze di specifiche figure professionali	10,8
Per l'avvio di nuove attività aziendali	10,6
Totale	100,0

* percentuale basata sulle risposte

Vediamo ora le ragioni degli imprenditori dei diversi comparti produttivi. I settori manifatturiero, trasporti/magazzinaggio, del commercio e degli alberghi/ristoranti si distinguono per la netta prevalenza della motivazione del "far fronte alle punte di produzione impreviste". Nelle costruzioni e nella pubblica amministrazione, nella sanità e nell'istruzione pesa, invece, la "sostituzione di personale assente per malattia o maternità". Oltre il 28% delle imprese del settore pubblico e dei servizi utilizza invece la somministrazione "per far fronte a punte di produzione previste". Infine, "il soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali" interessa soprattutto gli intervistati dei servizi, della pubblica amministrazione e delle costruzioni (Tab. 5.15).



9. Anche i risultati della ricerca svolta da Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna, (2004 op. cit.) evidenziano che le emergenze produttive sono la principale motivazione per oltre i due terzi degli intervistati, seguite a distanza dal "gestire le variazioni programmate del ciclo produttivo" e dal "più facile reperimento di figure professionali".

Tabella 5.14 Principale ragione nell'utilizzo di lavoro somministrato per settore

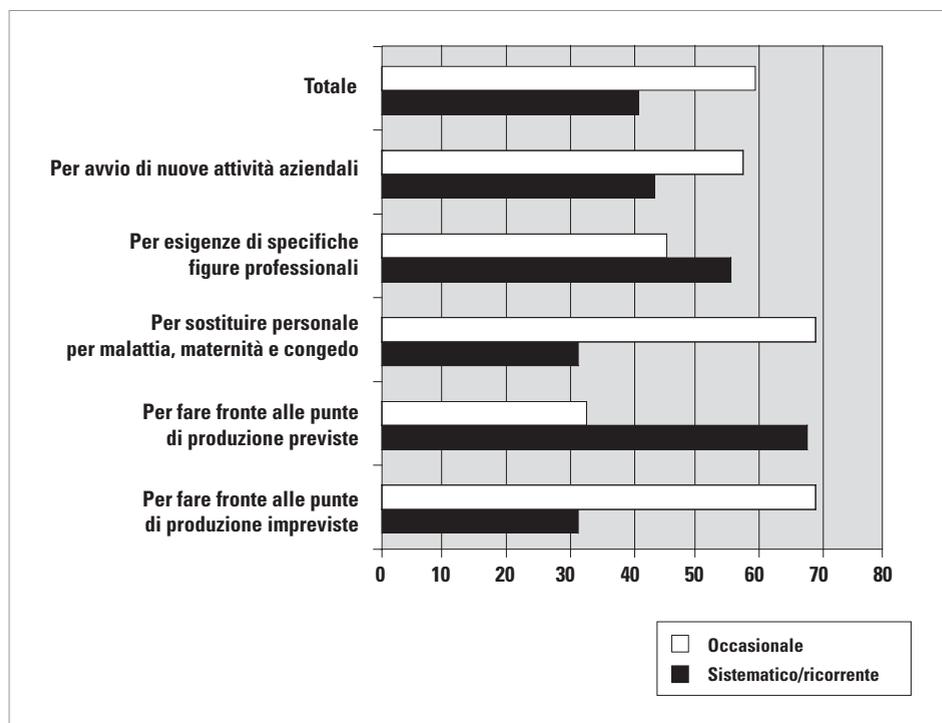
	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Fare fronte alle punte di produzione impreviste	54,9	27,8	46,9	44,2
Sostituire personale per malattia, maternità o congedo	22,0	25,2	30,6	24,4
Fare fronte alle punte di produzioni previste	13,4	27,0	14,3	18,3
Esigenze di specifiche figure professionali	6,7	13,9	4,1	8,8
Avvio di nuove attività aziendali	3,0	6,1	4,1	4,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Se cerchiamo di riferire le principali motivazioni alla durata delle missioni, troviamo questa ripartizione: mentre le missioni di breve durata servono soprattutto per fare fronte ai picchi di produzione imprevisti, le missioni di lunga durata, servono soprattutto per far fronte alle punte di produzione previste e quelle di durata intermedia per sostituire personale assente per malattia o maternità. Le missioni lunghe, infine, servono anche per soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali (Tab. 5.15). Associando poi il motivo principale del ricorso alla somministrazione al suo ruolo nell'azienda si osserva che ad utilizzare la somministrazione in modo "occasionale" sono soprattutto quelle imprese che adottano "per far fronte alle punte di produzione impreviste" e "per sostituire personale assente per malattia o maternità", mentre la utilizzano in modo sistematico quelle imprese che vi ricorrono "per far fronte a punte di produzione previste" o "per esigenze di specifiche figure professionali". È soprattutto in questo secondo tipo di aziende che la somministrazione si integra, dunque, nella più generale gestione organizzativa dell'impresa (Fig. 5.3).

Tabella 5.15 Ragioni dell'utilizzo del lavoro somministrato per durata delle missioni

	Fino a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	Oltre 6 mesi	Totale
Fare fronte alle punte di produzione impreviste	50,7	28,0	26,2	43,6
Sostituire personale per malattia, maternità o congedo	23,5	30,0	23,8	24,6
Fare fronte alle punte di produzioni previste	15,5	28,0	28,6	19,3
Esigenze di specifiche figure professionali	5,6	10,0	19,0	8,2
Avvio di nuove attività aziendali	4,7	4,0	2,4	4,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Figura 5.3 Motivo del ricorso alla somministrazione per ruolo svolto dalla somministrazione in azienda



Ancora una volta l'andamento dell'impresa spiega certi atteggiamenti degli imprenditori: le imprese che hanno avuto un buon andamento del fatturato hanno utilizzato la somministrazione soprattutto per le punte di produzione previste e impreviste, qualcuna la ha sperimentata anche nell'avvio di nuove attività aziendali. Viceversa, nelle imprese in cui il fatturato è diminuito, il lavoro somministrato è stato utilizzato, oltre che per le punte di produzione impreviste, anche per la sostituzione di personale assente per malattia o maternità (Tab. 5.16).

Infine, dai colloqui avuti con gli imprenditori è emerso un dato interessante. Le imprese caratterizzate da figure professionali medie o elevate, spesso non ricorrono alla somministrazione per la sua funzione "propria", bensì la utilizzano prevalentemente con canale di reperimento del personale e come periodo di "prova" in vista di una futura assunzione, come precisa un nostro intervistato:

“Per far fronte ai picchi produttivi preferiamo utilizzare strumenti più tradizionali, come lo straordinario o le maggiori prestazioni. È difficile che utilizziamo il lavoro interinale. Vogliamo avere persone tendenzialmente stabili; inserire una persona soltanto per sopperire a un picco, anche se di una certa durata, non è nella nostra mentalità. Per un semplice motivo: i 3 o 4 mesi di picco potrebbero non essere sufficienti perché la persona risponda a quella esigenza in maniera immediata, perché già dovrebbe essere più che addestrata, conoscere la nostra azienda, già essere padrona del campo, per quanto limitato possa essere. E per le caratteristiche della nostra azienda non si può acquisire una padronanza in poco tempo.”

Tabella 5.16 Ragioni dell'utilizzo del lavoro somministrato per andamento del fatturato

	È cresciuto	È diminuito	È rimasto stabile	Totale
Fare fronte alle punte di produzione impreviste	44,1	57,6	44,6	45,9
Sostituire personale per malattia, maternità o congedo	19,9	30,3	26,8	23,9
Fare fronte alle punte di produzioni previste	23,5	6,1	16,1	18,5
Esigenze di specifiche figure professionali	7,4	6,0	8,9	7,8
Avvio di nuove attività aziendali	5,1	--	3,6	3,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbiamo, infine, chiesto ai nostri intervistati quale fattore abbia pesato di più nella scelta di utilizzare il lavoro in somministrazione. Il fattore indicato più frequentemente è stato “la necessità di disporre di personale aggiuntivo in tempo rapidi” (36,8%), seguito dal “selezionare nuovo personale in vista di future assunzioni” e dall'evitare “i vincoli che comporta il licenziamento”. Per il 15% circa delle imprese ha poi pesa-

to la necessità di disporre di più personale con tempi e orari non standard e soltanto per il 4,9% la possibilità di ridurre per questa via i costi.

La dimensione di impresa differenzia nettamente le risposte degli intervistati. Nelle grandi pesa soprattutto “il disporre di mano d’opera aggiuntiva in tempi rapidi, indicato da quasi il 48% degli intervistati. Poco meno di un terzo utilizza, inoltre, la somministrazione anche per “selezionare nuovo personale in vista di future assunzioni”. Nelle piccole imprese, invece, i fattori che influiscono sulle scelte degli imprenditori sono più vari, sebbene conti molto l’evitare “i vincoli al licenziamento”. Un elemento, quest’ultimo, che verosimilmente pesa molto nelle imprese che non hanno un buon andamento del fatturato e che nell’ultimo anno non hanno assunto nuovo personale. Tra di esse infatti, rispettivamente ben il 36,4% e il 23,4% lo sceglie proprio per questo motivo.

I comportamenti delle imprese si differenziano anche in relazione agli anni di “anzianità” nell’utilizzo del lavoro interinale. Le imprese “vecchie utilizzatrici” si suddividono tra quelle che scelgono la somministrazione soprattutto “per disporre di mano d’opera aggiuntiva” (39,5%), e quelle che la impiegano “per selezionare nuovo personale (39,5%). Le imprese “nuove utilizzatrici”, invece, scelgono la somministrazione anche per “disporre di più personale con tempi e orari non standard” (22,4%) e per “evitare i vincoli che comporta il licenziamento” (21,6%). Sostanzialmente le convenienze che le imprese nuove utilizzatrici vedono nella somministrazione sono più eterogenee di quelle delle imprese vecchie utilizzatrici. È ipotizzabile che queste ultime siano più ancorate alle motivazioni di utilizzo del lavoro interinale, così come era nei primi anni del suo esordio, ossia quando lo hanno adottato per la prima volta.

Tabella 5.17 Fattore che ha pesato di più nella scelta di utilizzare il lavoro somministrato per anno di introduzione del lavoro interinale /somministrato in azienda

	Dal 1997 al 1999	Dal 2000 al 2002	Dal 2003 al 2005	Totale
Selezionare nuovo personale in vista di future assunzioni	39,6	21,7	14,9	21,2
Evitare i vincoli che comporta il licenziamento	16,3	22,4	21,6	21,3
Disporre di più personale con tempi e orari non standard	2,3	11,8	22,4	14,9
Ridurre i costi	2,3	5,9	4,5	4,9
Disporre di mano d'opera aggiuntiva in tempi rapidi	39,5	37,5	35,1	36,8
Altro	--	0,7	1,5	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Per comprendere meglio la funzionalità della somministrazione nelle imprese abbiamo incrociato il fattore che pesa di più nella scelta della sua utilizzazione con il ruolo svolto nell’azienda e con il principale motivo di utilizzo. Abbiamo così appreso che tra gli imprenditori che utilizzano la somministrazione in modo sistematico conta, oltre al

poter così “disporre rapidamente di mano d’opera aggiuntiva”, anche il fatto di poter così selezionare il personale. Coerentemente questi imprenditori attivano mediamente missioni lunghe. Tra coloro che utilizzano la somministrazione in modo occasionale, invece, pesa il fatto di voler “evitare i vincoli che comporta il licenziamento”. Incrociando poi il fattore che pesa di più nella scelta di utilizzare la somministrazione con il motivo prevalente per cui l’azienda la utilizza si ottiene che per chi lo usa per “far fronte alle punte di produzione impreviste” è importante il poter disporre di mano d’opera aggiuntiva (36%) e evitare “i vincoli al licenziamento” (26,9%). Chi lo utilizza per sostituire personale in congedo o malattia, invece dà rilievo soprattutto al “disporre di mano d’opera aggiuntiva” (41,8%) e al “selezionare nuovo personale” (22,8%).

Figura 5.4 Fattore che ha pesato di più nella scelta di utilizzare il lavoro somministrato per ruolo della somministrazione nell’impresa

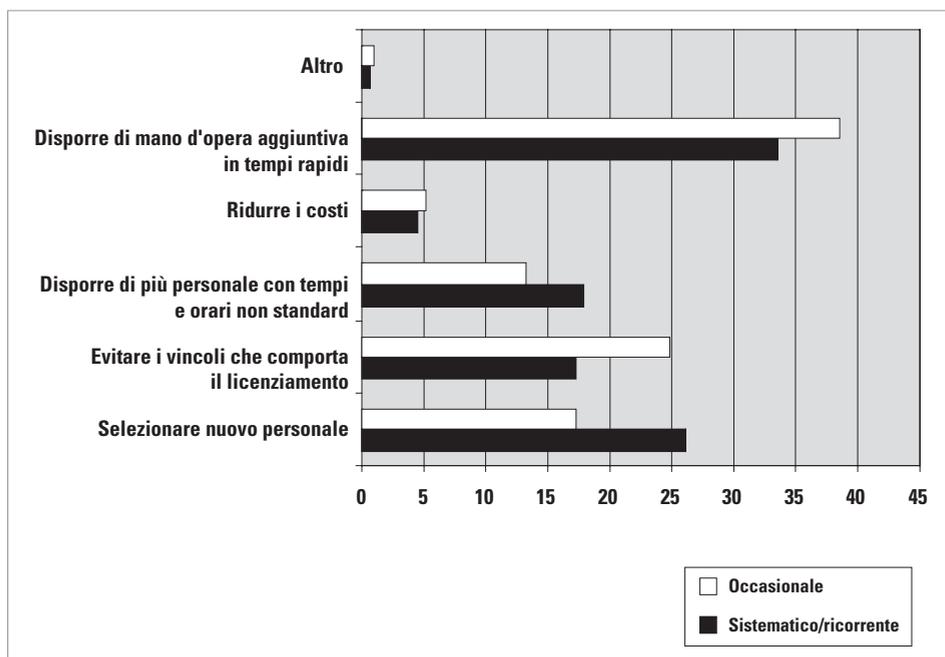


Tabella 5.18 Fattori che pesano nella scelta della somministrazione per principale motivo di utilizzo

	Punte impreviste	Punte previste	Sostituzione per malattia, maternità	Specifiche figure	Nuove attività	Totale
Per mano d'opera aggiuntiva	35,9	38,7	41,8	24,1	35,7	36,8
Evitare i vincoli per il licenziamento	26,9	17,7	17,7	17,2	7,1	21,3
Selezionare nuovo personale	18,6	17,7	22,8	24,1	50,0	21,2
Per personale con orari non standard	13,8	19,4	12,7	24,1	0,0	14,9
Ridurre i costi	4,8	4,8	3,8	10,3	0,0	4,9
Altro	-	1,6	1,3	-	7,1	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

LA SOMMINISTRAZIONE, UNO STRUMENTO DI INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO?

6.1 LE TRASFORMAZIONI DEI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Tra gli studiosi si è molto discusso in questi anni sulla capacità stabilizzante o meno del lavoro interinale, giungendo a conclusioni talvolta divergenti. Come abbiamo visto, le imprese italiane utilizzano lo strumento della somministrazione prevalentemente secondo la sua “natura”, ossia per soddisfare esigenze temporanee di personale. Si è visto, tuttavia, anche che per oltre il 20% degli intervistati nella scelta di utilizzare la somministrazione pesa il poter per questa via “selezionare nuovo personale in vista di future assunzioni”. La somministrazione, quindi continua ad essere tuttora per una quota, se pur minoritaria di aziende, uno strumento per la selezione del personale. Ma vediamo quale è stato il comportamento delle imprese intervistate in quest’ultimo anno. Un primo dato significativo è che soltanto al 37,1% delle imprese è capitato di assumere stabilmente uno o più lavoratori interinali/somministrati. Una percentuale piuttosto bassa, specie se confrontata con i risultati della precedente indagine svolta dall’IRES nel 2003, da cui risultava che ben il 55% delle imprese aveva assunto stabilmente dei lavoratori interinali. Un dato che indubbiamente riflette l’andamento negativo dell’attuale ciclo economico. Ricordiamo, infatti, che il 2002 era stato, invece, un anno ancora positivo per la domanda.

I settori in cui vi è un maggior numero di imprese che hanno stabilizzato i lavoratori somministrati sono i trasporti, le telecomunicazioni e il magazzino, dove quasi sei imprese su dieci hanno assunto stabilmente lavoratori in somministrazione. Seguono il settore manifatturiero e i servizi alle imprese e alle persone, dove hanno effettuato delle assunzioni rispettivamente il 39,6% e il 37,7%. Il settore nel quale, viceversa, vi è una minore presenza di imprese che hanno trasformato contratti di somministrazione in contratti stabili è l’edilizia, dove soltanto il 14,3% ha stabilizzato lavoratori interinali (Tab. 6.1).

Al crescere della dimensione di impresa aumenta anche la percentuale di imprese che hanno assunto stabilmente lavoratori interinali, sicché quasi il 64% delle grandi imprese ha assunto, mentre al 77,3% delle piccole imprese non è capitato di assumere.

Tabella 6.1 Settore dell'impresa utilizzatrice per "assunzione stabile di lavoratori in somministrazione nell'ultimo anno?"

Settore	Si	Non capitato	
Agricoltura	--	100,0	100,0
Manifatturiero	39,6	60,4	100,0
Costruzioni	14,3	85,7	100,0
Trasporti, TLC, magazzinaggio, call center	58,1	41,9	100,0
Commercio, Alberghi, ristoranti	32,7	67,3	100,0
P.A., istruzione, sanità	18,8	81,2	100,0
Altri servizi alle imprese e persone	37,7	62,3	100,0
Dimensione di impresa			
Fino a 20 addetti	22,7	77,3	100,0
Da 21 a 200 addetti	28,6	71,4	100,0
Oltre 200 addetti	63,9	36,1	100,0
Totale	37,1	62,9	100,0

Se si guarda ai motivi per cui l'impresa ha utilizzato la somministrazione si scopre che ad avere stabilizzato dei lavoratori sono state soprattutto quelle imprese che la hanno utilizzata "per l'avvio di nuove attività aziendali" e "per far fronte alle punte di produzione impreviste". Le imprese che utilizzano la somministrazione prevalentemente "per sostituire personale assente per malattia o maternità" sono, invece, quelle che meno frequentemente assumono stabilmente lavoratori in somministrazione (26,3%).

Tra le imprese che nell'ultimo anno hanno effettuato delle assunzioni e che quindi hanno avuto in generale una "propensione" ad assumere, soltanto un po' più della metà al momento di assumere si è rivolta agli ex lavoratori interinali¹. Gli altri evidentemente si sono rivolti al mercato esterno o a lavoratori interni, impiegati con altre forme contrattuali.



1. Ad analogo risultati giunge la ricerca curata da Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna L., (2004, op. cit.) da cui emerge che complessivamente il 44% delle aziende non ha proceduto a nessuna stabilizzazione, un terzo ne ha assunti "quasi nessuno". E il 23% ne ha assunti circa un terzo o più.

Tabella 6.2 Principale motivo del ricorso alla somministrazione per “assunzione stabile di lavoratori in somministrazione nell’ultimo anno?”

	Si	Non capitato	Totale
Fare fronte alle punte di produzione impreviste	41,1	58,9	100,0
Fare fronte alle punte di produzioni previste	35,5	64,5	100,0
Sostituire personale per malattia, maternità o congedo	26,3	73,7	100,0
Esigenze di specifiche figure professionali	34,5	65,5	100,0
Avvio di nuove attività aziendali	71,4	28,6	100,0
Totale	37,1	62,9	100,0

È significativo che ad assumere i lavoratori interinali siano state soprattutto le imprese che hanno introdotto questo strumento negli anni passati, ossia dal 1997 al 1999. Un dato coerente con il fatto che in questo gruppo la somministrazione è frequentemente utilizzata proprio per selezionare personale in vista di future assunzioni. Viceversa, tra le imprese “nuove clienti” soltanto il 17% ha stabilizzato alcuni lavoratori in somministrazione.

Tabella 6.3 Assunzione stabile di lavoratori in somministrazione nell’ultimo anno per introduzione del lavoro somministrato

	Dal 1997 al 1999	Dal 2000 al 2002	Dal 2003 al 2005	Totale
Si	63,6	47,4	17,0	37,1
Non capitato	36,4	52,6	83,0	62,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbiamo poi chiesto agli imprenditori intervistati di indicarci la percentuale di lavoratori in somministrazione assunta stabilmente. Ebbene, in media le imprese intervistate hanno assunto il 26,5% dei lavoratori interinali in missione presso di loro; un dato in linea con quelli rilevati dall’IRES nell’indagine precedente, ma inferiore a quello indicato dalle associazioni delle Agenzie². Si può, dunque, affermare che per oltre un quarto dei lavoratori, la somministrazione è una via per il lavoro stabile, mentre per i tre quarti è uno strumento che ne favorisce “l’occupabilità”, in quanto esperienza di lavoro maturata.



2. Secondo i dati AILT, APLA, Confinterim la percentuale di persone assunte al termine della missione sarebbe pari al 35%. Cfr. www.confinterim.it, dati dicembre relativi alle imprese associate.

Se guardiamo alle caratteristiche dell'impresa vediamo che, come sempre, contano anche le dimensioni dell'impresa: è nella piccola dimensione che sono state toccate le maggiori percentuali di trasformazione dei contratti (in media il 44,9%). Un dato che potrebbe stupire ma che, invero, nel nostro campione di imprese è spiegabile con il fatto che una significativa percentuale di piccole imprese utilizza la somministrazione anche per "soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali". Le maggiori percentuali di "trasformazione" si riscontrano, inoltre, nel settore del commercio, alberghi e ristoranti: il 32,5% contro il 23,6% dell'industria manifatturiera.

Infine, le imprese che hanno assunto la più alta quota di lavoratori in somministrazione sembrano essere in Veneto. Verosimilmente in questa regione, dove il tasso di disoccupazione è basso e di conseguenza le imprese faticano a trovare determinati profili professionali, la somministrazione è per i lavoratori anche un contratto di ingresso e un'opportunità di stabilizzazione.

Vi è poi una correlazione tra la durata delle missioni e la probabilità di assunzione. Nelle imprese che attivano missioni di durata superiore ai 6 mesi le percentuali di assunzione di lavoratori somministrati oscillano nel 46,1% dei casi tra il 10 e il 30%. Viceversa, nelle missioni "fino a tre mesi" la percentuale di stabilizzazioni è inferiore al 10%. Ciò avvalorava la tesi sostenuta in più ricerche³ che alle missioni lunghe si associano più frequentemente le successive stabilizzazioni.

Naturalmente la percentuale di assunti al termine della missione è fortemente connessa al motivo per il quale l'impresa ricorre alla somministrazione, sicché, come era lecito attendersi, le imprese che utilizzano la somministrazione soprattutto per reperire determinate figure professionali, sono quelle che stabilizzano maggiormente i lavoratori al termine della missione. Solo per citare un dato, in oltre il 57% delle imprese che ricorrono alla somministrazione per questo motivo la quota di lavoratori stabilizzati supera il 30%. D'altronde le imprese, una volta trovati i lavoratori "adatti" non hanno interesse a sostituirli con altri lavoratori, come racconta un responsabile del personale intervistato:

"Non amiamo l'elevato turnover. Avremmo sempre a che fare con persone che dovrebbero cominciare daccapo nell'azienda; perché poi il patrimonio di una persona che ha lavorato in un'azienda come la nostra deve essere anche la conoscenza di come si muove l'azienda. E se io cambio in continuazione persone, va a finire che per poter impadronirsi delle conoscenze aziendali, non tanto in termini tecnici, quanto di sapersi interfacciare con il resto dei colleghi e degli enti aziendali, che nessuna di queste persone riesce a conoscere come si muove l'azienda. Per altro questo potrebbe comportare una notevole perdita di tempo. Immaginiamo che una persona non sa ancora a chi rivolgersi per i vari problemi, va a finire che nel momento in cui l'apprende se ne va, ne arriva un'altra e noi dobbiamo ripartire daccapo. Insomma, per la nostra azienda un turnover elevato sarebbe controproducente"



3. IRES, 2003, op. cit.; Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna L., 2004 op. cit.

Tra le imprese che viceversa stabilizzano in minor misura i lavoratori somministrati vi sono soprattutto quelle che ricorrono alla somministrazione “per far fronte ai picchi produttivi previsti” o “per sostituire personale assente per malattia o maternità”. Abbiamo intervistato alcune imprese che utilizzano sistematicamente la somministrazione proprio per queste ragioni e che in realtà hanno interesse nel mantenere un rapporto “esterno” con questi lavoratori. Così, come spiega un capo del personale:

“Usiamo l’interinale da circa tre anni. Talvolta capita che siano sempre gli stessi lavoratori, però la politica è di non illuderli su eventuali assunzioni, quindi si tende a farli ruotare. I motivi al ricorso all’interinale sono per sostituzioni per la maternità per quanto riguarda le segretarie e per i picchi di attività previsti per gli istruttori di pratiche sulla legge 488 o sulla legge 215. ...Alcuni lavoratori restano comunque male quando non sono confermati, altri utilizzano l’esperienza fatta per trovare un altro lavoro. Quasi tutti quelli che chiamiamo per una seconda missione hanno in genere trovato qualcosa di stabile.”

Tabella 6.4 Percentuale di stabilizzazione per durata della missione

	Fino a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	Oltre 6 mesi	Totale
Fino al 10%	51,6	50,0	30,8	48,4
Tra il 10 e il 30%	22,6	16,7	46,1	24,7
Oltre il 30%	25,8	33,3	23,1	26,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

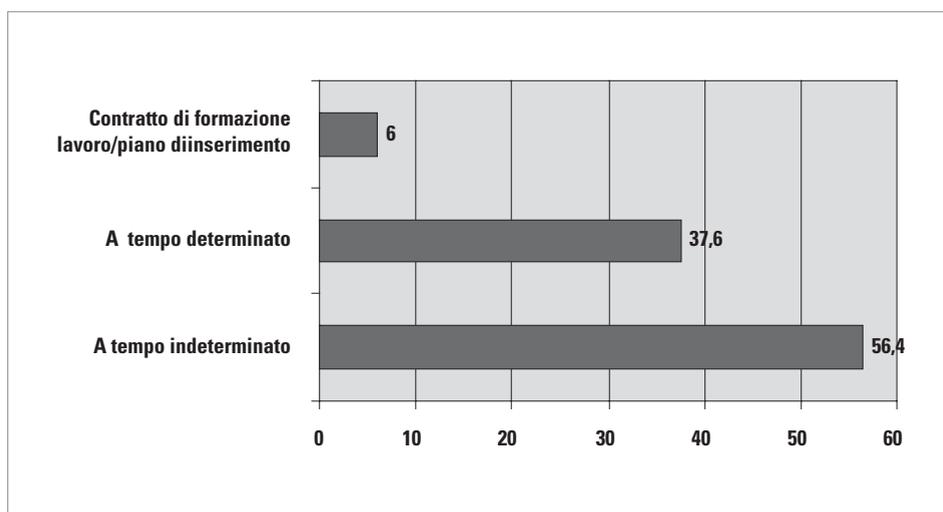
Tabella 6.5 Percentuale media di stabilizzazione per classi di addetti e settore

Classe di addetti	Media	Deviazione std.	
Fino a 20 addetti	44,9	35,2	35,2
Da 21 a 200 addetti	24,9	28,2	28,2
Oltre 200 addetti	22,4	26,1	26,1
Settore			
Manifatturiero e costruzioni	23,6	24,1	24,1
Servizi	28,2	30,6	30,6
Commercio -Alberghi e ristoranti	32,5	40,2	40,2

Con quale formula contrattuale gli imprenditori assumono i lavoratori interinali ai quali chiedono di rimanere nella propria azienda? Lo abbiamo chiesto ai diretti interessati, apprendendo che oltre la metà offre loro contratti a tempo indeterminato, il 37,6% opta, invece, per contratti a tempo determinato e il 6% per dei contratti a “contenuto formativo”. Ciò dimostra che spesso al lavoro interinale succede un contratto a tempo determinato, sicché per i lavoratori questo contratto è spesso una “tappa” nel percorso di ricerca di una stabilizzazione⁴.

Un dato interessante, infine, è che le imprese che hanno adottato la somministrazione per sostituire personale assente per malattia o maternità hanno assunto i lavoratori soprattutto con contratti a tempo indeterminato (65%), mentre quelle che la hanno utilizzata per far fronte a esigenze di specifiche figure professionali, più frequentemente degli altri, hanno proposto ai lavoratori un contratto a contenuto formativo (22,2%). È ipotizzabile che nelle imprese che utilizzano la somministrazione per reperire “specifiche figure professionali” siano previsti dei veri e propri “iter” formativi per i lavoratori destinati all’assunzione e quindi la somministrazione costituirebbe il primo gradino.

Figura 6.1 Modalità di assunzione dei lavoratori somministrati nelle imprese utilizzatrici



4. Ad analogo risultato giunge anche la ricerca di Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna L. (2004). In una ricerca svolta in Umbria (Carmignani, Schiattarella, 2003 op. cit.) emerge che oltre la metà delle trasformazioni è un passaggio al tempo determinato, un po' più del 25% è un passaggio al CFL o apprendistato e solo il 25% a tempo indeterminato. Quindi concludono gli autori “l’interinale non è la conclusione di un percorso ma solo un tappa”.

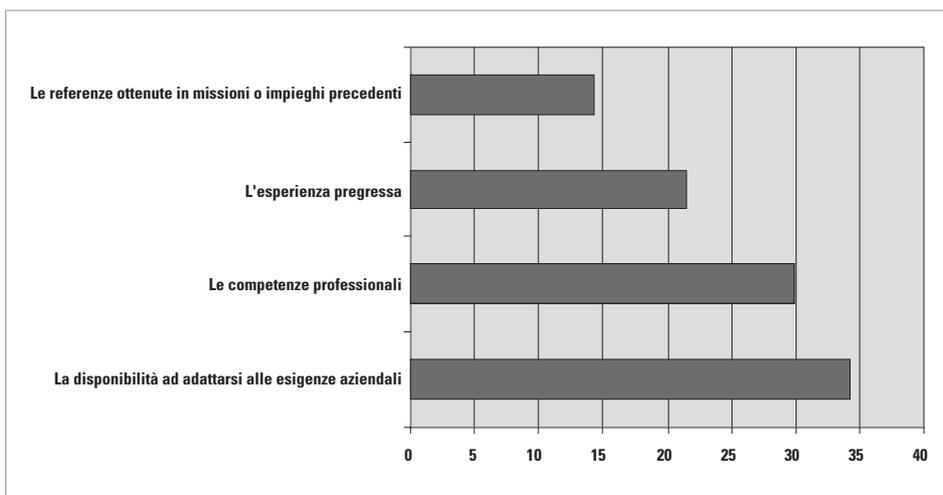
Tabella 6.6 Principale motivo dell'utilizzo della somministrazione per tipologia di contratto di assunzione

	A tempo indeterminato	A tempo determinato	CFL/piano di inserimento	Totale
Fare fronte alle punte di produzione impreviste	57,1	37,5	5,4	100,0
Fare fronte alle punte di produzioni previste	59,1	31,8	9,1	100,0
Sostituire personale per malattia, maternità o congedo	65,0	35,0	--	100,0
Esigenze di specifiche figure professionali	44,3	33,3	22,2	100,0
Avvio di nuove attività aziendali	44,4	55,6	--	100,0
Totale	56,9	37,1	6,0	100,0

6.2 I CRITERI DI SELEZIONE DEI LAVORATORI

Passiamo ora ai criteri con cui gli imprenditori selezionano i lavoratori mandati dall'Agenzia fornitrice. Per più di un terzo degli intervistati conta soprattutto la disponibilità dei lavoratori ad adattarsi alle esigenze aziendali, mentre quasi il 30% seleziona i lavoratori sulla base delle competenze professionali, il 21,5% sull'esperienza pregressa e il 14,3% sulle referenze ottenute in missioni o impieghi precedenti.

Figura 6.2 Criteri di selezione dei lavoratori mandati dalle Agenzie



* percentuale basata sulle risposte

Per tutti gli intervistati, dunque conta soprattutto la disponibilità ad adattarsi alle esigenze aziendali; ma vediamo a seconda delle tipologie di imprese quali sono gli altri criteri di valutazione. Coloro che utilizzano missioni lunghe mettono l'accento soprattutto sulle competenze professionali, infatti è il criterio indicato da quasi il 42% degli imprenditori che utilizza missioni di durata superiore ai 6 mesi. Gli imprenditori che utilizzano missioni brevi (fino a tre mesi) danno risalto all'esperienza pregressa dei lavoratori interinali. Infatti, in un periodo così breve è ovviamente importante che i lavoratori mandati dall'Agenzia possiedano già dei *task* per essere operativi (Tab. 6.7).

Infine, alle competenze professionali prestano attenzione soprattutto gli imprenditori dei servizi. Ben il 45% di essi, infatti si basa su questo criterio per selezionare i lavoratori mandati dalle Agenzie.

Tabella 6.7 Principale criterio di selezione dei lavoratori mandati dalle Agenzie per durata prevalente delle missioni in azienda

	Fino a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	Oltre 6 mesi	Totale
La disponibilità ad adattarsi alle esigenze aziendali	48,6	46,0	46,4	47,8
Le competenze professionali	31,4	36,0	41,9	33,7
L'esperienza pregressa	15,7	8,0	7,0	13,2
Le referenze ottenute in missioni o impieghi precedenti	4,3	10,0	4,7	5,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Quali sono i requisiti che i lavoratori somministrati devono avere per essere assunti dalle imprese utilizzatrici? Lo abbiamo chiesto agli imprenditori che hanno così risposto: per quasi la metà di essi conta che i lavoratori diano “affidamento in fatto di produttività”; per il 23% è invece importante “la disponibilità ad essere flessibili”, segnalata soprattutto dagli intervistati delle piccole imprese e, infine, per il 22% conta “il garantire una buona integrazione con l’azienda”. Quest’ultima opzione è stata più frequentemente indicata dagli imprenditori delle medie e delle grandi aziende (rispettivamente 34,3% e 22,8%). Del resto per dei lavoratori “esterni” all’impresa è più facile integrarsi in una piccola impresa, dove le relazioni interpersonali sono meno numerose e più intense, che non in una grande azienda.

Tabella 6.8 Definizione sintetica degli interinali assunti stabilmente per dimensione d’impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200	Oltre 200	Totale
Davano affidamento in fatto di produttività	52,4	42,9	52,6	49,6
Avevano notevole disponibilità ad essere flessibili	47,6	17,1	17,5	23,0
Garantivano una buona integrazione con l'azienda	--	34,3	22,8	22,1
Avevano un bagaglio professionale piuttosto raro	--	5,7	5,3	4,4
Altro	--	--	1,8	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

LE ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE, LE CONVENIENZE E I PROBLEMI DEL LAVORO SOMMINISTRATO

7.1 I “CONCORRENTI” DEL LAVORO SOMMINISTRATO

La legge 30/2003 ha introdotto nel mercato del lavoro italiano nuove forme di lavoro flessibile. Abbiamo voluto verificare quanto le imprese da noi intervistate siano “vocate” alla flessibilità e se la somministrazione sia in “concorrenza” con queste altre forme di lavoro.

Anzitutto un primo dato emerso è che gli imprenditori che utilizzano il lavoro interinale sono buoni utilizzatori anche delle altre forme di lavoro flessibile, disponibili nel mercato del lavoro italiano. Infatti, tra di essi soltanto l'11,7% utilizza esclusivamente la somministrazione, mentre il 38,9% usa anche un'altra forma di lavoro flessibile, più di un quarto ne utilizza altre due, il 10,5% altre tre. Vi è poi il 12% circa che utilizza 4 o più forme di lavoro flessibile oltre la somministrazione.

Le imprese che hanno introdotto la somministrazione tra il 1997 e il 1999 sono anche quelle che utilizzano più frequentemente mix di forme contrattuali, mentre viceversa tra le imprese che hanno conosciuto lo strumento di recente, più della metà ha al massimo un'altra forma di lavoro flessibile. È presumibile che le imprese “vecchie” utilizzatrici o siano più “disinvolve” delle “nuove” nell'utilizzo dei vari strumenti di lavoro flessibile. Va però anche detto che le imprese “vecchie” utilizzatrici sono spesso di grande dimensione e, quindi, è verosimile che ricorrano a molteplici formule contrattuali.

Va evidenziato, inoltre, che le imprese che utilizzano meno le altre formule contrattuali flessibili hanno un uso più intenso della somministrazione, e viceversa. Ciò indurrebbe a ipotizzare un effetto sostituzione tra la somministrazione e le altre forme di lavoro flessibile¹.



1. Nel rapporto Ciett (1997) si nota che quanto meno è flessibile il mercato del lavoro in un determinato paese, tanto più le aziende utilizzeranno le forme flessibili, essendo le uniche praticabili. Opzioni come il lavoro in affitto diventano tanto più appetibili quanto più è limitata la gamma di alternative per rispondere alle esigenze di adattamento.

Tabella 7.1 Numero di forme di contratti flessibili nell'impresa oltre la somministrazione

	V.P.
Nessuna altra forma di lavoro flessibile	11,7
Una forma di lavoro flessibile	38,9
Due forme di lavoro flessibile	26,0
Tre forme di lavoro flessibile	10,5
Quattro forme di lavoro flessibile	6,3
Cinque forme di lavoro flessibile	4,5
Sei forme di lavoro flessibile	1,8
Sette forme di lavoro flessibile	0,3
Totale	100,0

Vediamo però nel dettaglio quali altre forme di lavoro flessibile sono utilizzate dalle imprese intervistate (Tab. 7.2). Il contratto a tempo determinato è quello che trova la più ampia diffusione, essendo utilizzato dal 64,5% degli imprenditori intervistati. Seguono le collaborazioni coordinate e continuative che, interessano il 30,5% delle imprese, e i contratti di formazione lavoro o i piani di inserimento (23,3%). Piuttosto utilizzata è inoltre la flessibilità oraria, infatti il part-time, tra la modalità orizzontale e verticale, è utilizzato da circa la metà delle imprese intervistate.

Tabella 7.2 Altre forme di lavoro flessibile presenti in azienda oltre al lavoro somministrato

	V.P.
Sì, il tempo determinato	64,5
Sì, le collaborazioni co.co.co./lavoro a progetto	30,5
Sì, il part-time orizzontale	29,7
Sì, CFL/piano di inserimento	23,3
Sì, il part-time verticale	19,0
Sì l'apprendistato	16,5
Sì, la collaborazione occasionale	10,8
Sì, prestatore d'opera con Partita IVA	9,0
Sì, l'outsourcing	2,9
Sì, il lavoro a chiamata	2,2
Altro	1,8
Totale	100,0

* Possibili più risposte

Si conferma dunque un dato rilevato anche in altre ricerche², ossia che il concorrente più temibile per la somministrazione è il contratto a tempo determinato, indicato dal 42,7% degli intervistati. Segue a notevole distanza (indicato infatti soltanto dal 16,8%) il lavoro a chiamata. Una forma flessibile che invero appartiene più ai “desiderata” degli imprenditori, che non ai loro reali comportamenti, visto che tra le imprese intervistate soltanto il 2,4% lo ha già adottato. Al terzo posto tra i possibili concorrenti ci sono poi le collaborazioni coordinate e continuative o a progetto, indicate dal 14,6% degli intervistati. Come si può osservare nella figura 7.2, le collaborazioni in generale sono considerate le forme meno concorrenziali della somministrazione. Del resto queste due forme contrattuali flessibili rispondono a modelli di utilizzo molto diversi sia in termini di motivazioni che di figure professionali coinvolte. Le collaborazioni hanno, infatti, una forte connotazione terziaria, svolgono un ruolo strutturale e “continuativo” nella gestione della flessibilità delle imprese e riguardano figure professionali alte e medio-alte.

Figura 7.1 Forma di lavoro flessibile che può fare più concorrenza alla somministrazione

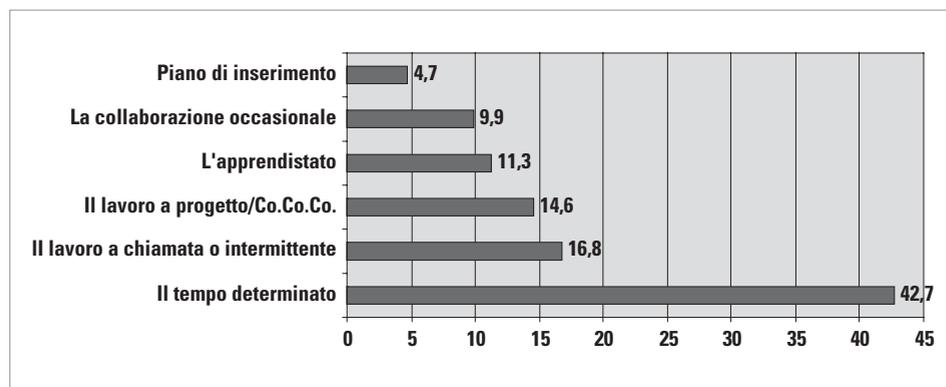
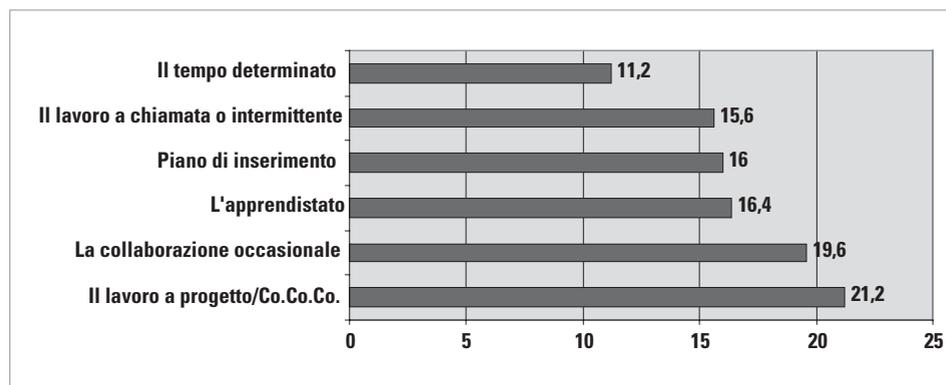


Figura 7.2 Forma di lavoro flessibile che può fare meno concorrenza alla somministrazione



2. IRES, 2003, op. cit. ; Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna L., 2004, op. cit.

È interessante notare i diversi orientamenti degli imprenditori in relazione al ruolo che la somministrazione svolge nell'impresa. Anche se che per tutti gli intervistati il vero concorrente della somministrazione è il tempo determinato, tuttavia coloro che la utilizzano in modo occasionale sembrerebbero apprezzare maggiormente il lavoro a chiamata, mentre coloro che la utilizzano in modo sistematico ritengono più frequentemente che una possibile concorrenza provenga dalle collaborazioni, ma anche dall'apprendistato, oltre che dal lavoro a chiamata (Tab. 7.3 e 7.4).

Tabella 7.3 Forma di lavoro flessibile che può fare più concorrenza alla somministrazione

	Sistematico/ ricorrente	Occasionale	Totale
Il tempo determinato	46,4	39,7	42,5
L'apprendistato	12,5	10,6	11,4
Il lavoro a chiamata o intermittente	12,5	19,8	16,8
Il lavoro a progetto/Co.Co.Co.	15,2	14,3	14,7
Piano di inserimento	4,5	5,0	4,8
La collaborazione occasionale	8,9	10,6	9,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Tabella 7.4 Forma di lavoro flessibile che può fare meno concorrenza alla somministrazione

	Sistematico/ ricorrente	Occasionale	Totale
Il tempo determinato	9,2	12,8	11,2
L'apprendistato	17,4	15,6	16,4
Il lavoro a chiamata o intermittente	16,5	14,9	15,6
Il lavoro a progetto/Co.Co.Co.	22,0	20,6	21,2
Piano di inserimento	16,5	15,5	16,0
La collaborazione occasionale	18,4	20,6	19,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Abbiamo, infine, voluto verificare quali siano le rispettive convenienze tra il contratto di somministrazione e il tempo determinato, sicché abbiamo chiesto agli imprenditori di indicare quale canale funziona meglio tra contratto a termine e somministrazione per il primo contatto con il lavoratore, per la selezione del lavoratore più adatto e per il reperimento del personale stabile. Indubbiamente gli imprenditori apprezzano la potenzialità e la versatilità della somministrazione, infatti quasi sette imprenditori su

dieci la preferiscono per il primo contatto con i lavoratori, più di un terzo lo trova più adatto del tempo determinato come strumento di selezione e per più della metà è più efficace per il reperimento del personale stabile.

La somministrazione è ritenuta più efficace per il primo contatto con i lavoratori soprattutto nelle grandi aziende (dove ben il 73,3% lo giudica migliore del tempo determinato), mentre oltre il 30% delle piccole ritiene più efficace il contratto a termine.

Il gradimento dello strumento della somministrazione, peraltro, viene evidenziato anche nelle interviste qualitative realizzate:

“L’interinale ha consentito di avere al nostro interno una serie di persone e poterle provare per un periodo più lungo rispetto a quello che è il normale periodo di prova per un contratto a tempo indeterminato. Nella nostra azienda fino a una certa epoca avevamo utilizzato a tale scopo i contratti di formazione e lavoro; poi non lo abbiamo più ritenuto vantaggioso e quindi abbiamo cominciato ad utilizzare questo strumento.”

“Noi non utilizziamo il tempo determinato, anche se al momento è la soluzione più vicina, più in concorrenza con la somministrazione di lavoro. Finora non lo abbiamo sperimentato. Data la tipologia della nostra azienda (ad alta tecnologia) potremmo avere delle pressioni per la conferma; tanto vale allora utilizzare il lavoro somministrato, che pure ci permette lunghe durate, anzi ci permette durate più lunghe; ci consente di osservare più a lungo la persona.”

“Alla fin fine, il costo è all’incirca lo stesso. Certo c’è la commissione, che spesso è elevata. Ma il prezzo ulteriore (il prezzo per l’Agenzia) viene bilanciato dal fatto che possiamo “liberarci” dell’onere più facilmente rispetto ad un contratto a tempo determinato. Per questo è senz’altro più complicato. Per il lavoratore somministrato è più semplice non proseguire il rapporto; con il tempo determinato, anche se c’è un termine, potrebbe essere più difficoltoso”.

Va notato che gli orientamenti degli imprenditori sulla “funzionalità” ed efficacia del lavoro interinale non sono in questi anni sostanzialmente mutati, infatti risultati analoghi agli attuali erano stati ottenuti anche nella indagine svolta dall’IRES nel 2003 (Tab. 7.5).

Tabella 7.5 Quale forma di contratto funziona meglio

	Contratto a termine	Somministrazione	Totale
Per il primo contatto con il lavoratore	32,9	67,1	100,0
Per la selezione del lavoratore più adatto	35,4	64,6	100,0
Per il reperimento del personale stabile	47,3	52,7	100,0

Abbiamo poi chiesto agli imprenditori intervistati se in futuro intendano incrementare l'utilizzo del lavoro in somministrazione. Oltre il 42% ritiene di utilizzarla in maniera già sufficiente, il 22,1% pensa che ne impiegherà di meno e viceversa il 20,2% ritiene probabile nel futuro prossimo un impiego dello strumento maggiore dell'attuale. Le imprese del manifatturiero e del commercio sono quelle che più frequentemente ritengono di impiegarne già a sufficienza, e del resto sono quelle in cui l'intensità dell'utilizzo raggiunge già le percentuali più elevate. Quasi il 30% degli imprenditori dei servizi ritiene invece che ne impiegherà di meno.

Tabella 7.6 Previsione di utilizzo della somministrazione per settore

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
È probabile che ne impiegheremo di più	20,2	22,8	14,3	20,2
Ne impieghiamo in misura sufficiente	46,6	35,1	46,9	42,7
No perché non ne possiamo assumere di più per contratto	3,7	5,3	2,0	4,0
È probabile che ne impiegheremo di meno	19,7	28,9	14,3	22,1
Non ne impiegheremo affatto	9,8	7,9	22,5	11,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

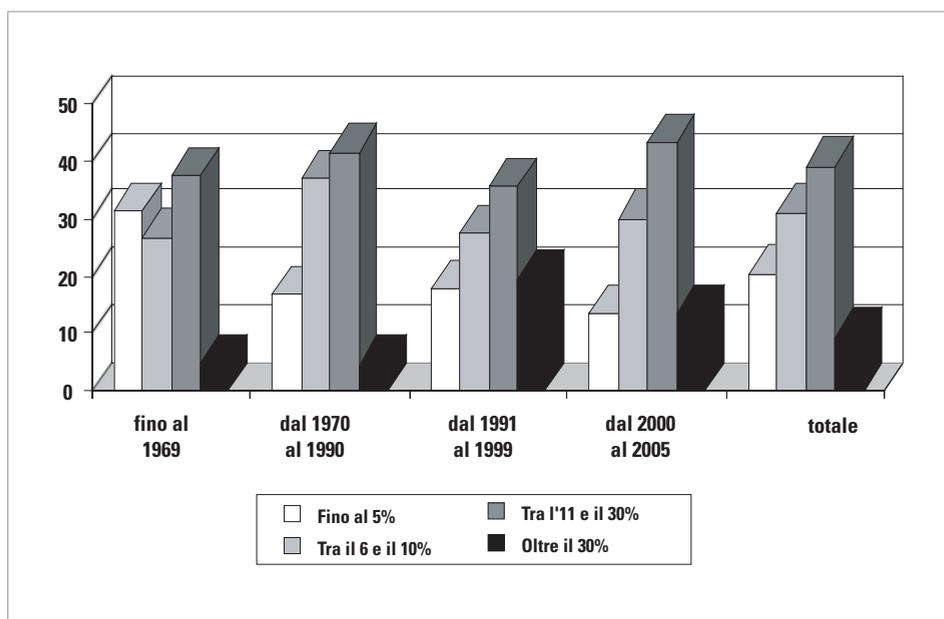
Abbiamo rivolto agli imprenditori anche un'ulteriore domanda, ossia quale è la quota ideale di lavoratori flessibili nella propria impresa. In media essi ritengono che la percentuale di contratti flessibili debba essere circa del 17%, naturalmente con delle ovvie differenze in relazione alle caratteristiche delle imprese. Così ad esempio, circa la metà degli imprenditori intervistati ritiene che la quota ideale di lavoro flessibile debba essere al di sotto del 10%, ma questo pensiero riflette soprattutto la posizione degli imprenditori delle grandi aziende, mentre tra le piccole imprese si ritiene più frequentemente necessaria una quota di flessibilità superiore al 10%.

L'anzianità dell'azienda, inoltre, spiega alcuni comportamenti delle imprese: all'aumentare dell'anzianità diminuisce la percentuale di imprenditori che ritengono ideale una elevata quota di lavoro flessibile. (Fig. 7.3) Viceversa, tra le imprese giovani vi è una maggiore propensione alla flessibilità. Si potrebbe dire che le giovani imprese utilizzatrici mostrino una maggiore attrazione per le forme contrattuali flessibili.

Tabella 7.7 Quota ideale di lavoro flessibile per dimensione di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Fino al 5%	16,0	22,0	23,5	20,9
Tra il 6 e il 10%	29,4	33,1	34,1	32,4
Tra l'11 e il 30%	37,3	37,3	40,0	38,1
Oltre il 30%	17,3	7,6	2,4	8,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Figura 7.3 Quota ideale di lavoro flessibile per anno di nascita delle imprese



7.2 I PRINCIPALI PROBLEMI NELL'UTILIZZO DEL LAVORO SOMMINISTRATO

Un altro aspetto indagato è quali siano i principali problemi che le imprese incontrano nell'utilizzo dei lavoratori somministrati. Si tratta, infatti, di lavoratori che spesso sono in missione nell'azienda per brevi periodi. Verosimilmente, ciò può limitare un loro positivo e proficuo inserimento, ma anche rendere difficile la loro integrazione con gli altri colleghi.

Abbiamo quindi chiesto agli imprenditori le loro opinioni in merito e abbiamo appreso che i principali problemi riguardano il fatto che i lavoratori somministrati abbiano “quasi sempre bisogno di addestramento *on the job*” e che siano “poco motivati perché sanno di non rimanere” (entrambi 21,5%)³. Il 17,4% lamenta, invece, l'elevato costo dei lavoratori interinali, mentre l'opposizione del sindacato è il problema meno ricorrente. Vi è poi il 28% circa degli intervistati che non incontra nessun problema, come testimonia un'intervista a un responsabile di un gruppo bancario:

“Non ci sono state particolari difficoltà. Non mi pare che sia stato qualche problema di conflittualità con i dipendenti anche perché li vedono come un aiuto. I lavoratori interinali si sono inseriti nell'azienda, non si sentono estranei. D'altronde seguono lo stesso percorso formativo dei dipendenti. La formazione dura 10-15 giorni ed è interna all'azienda, vengono inseriti con le stesse modalità del nostro personale. Le Agenzie dove poi vanno a lavorare sono piccole quindi si crea un clima familiare e i colleghi le prendono a ben volere e li prendono come un rinforzo. Li fanno integrare prima possibile. Dall'altra parte l'interinale per il lavoratore è un'opportunità”.

La dimensione aziendale differenzia le opinioni espresse. Nelle piccole e nelle medie imprese conta più che nelle grandi la scarsa motivazione dei lavoratori interinali. Del resto, come abbiamo visto, sono le imprese grandi a stabilizzare più frequentemente delle medie e piccole i lavoratori in somministrazione. Inoltre, gli imprenditori che segnalano questo problema più frequentemente degli altri hanno aziende dove la presenza di lavoratori in somministrazione è superiore alla media. Ciò lascia pensare che i lavoratori somministrati siano poco motivati: probabilmente laddove la loro presenza è più intensa essi legittimamente intravedono scarse prospettive di sbocco in una assunzione stabile. A segnalare questo problema sono, inoltre, soprattutto gli imprenditori che impiegano il lavoro di somministrazione per profili bassi, mentre coloro che lo utilizzano per i profili elevati lamentano soprattutto il fatto che i lavoratori abbiano quasi sempre bisogno di addestramento *on the job*.



3. Un dato coerente con l'indagine svolta dal Ministero del lavoro dove il 18% delle aziende indica che gli interinali hanno spesso una motivazione inferiore. Della Rocca, Fantozzi, Faregna, op. cit. 2004.

Tabella 7.8 Principale problema che l'azienda incontra nell'utilizzare lavoratori somministrati per dimensione d'impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Nessun problema	26,3	21,9	37,6	27,7
Hanno quasi sempre bisogno di addestramento on the job	23,2	22,6	22,6	22,8
Sono poco motivati perché sanno di non rimanere	25,2	24,9	10,8	20,9
Costano troppo	18,9	15,3	18,3	17,3
Difficoltà ad integrarsi con il resto dei nostri lavoratori	4,2	7,3	4,2	5,5
Gli altri dipendenti vedono in loro degli estranei	1,1	5,8	4,3	4,0
L'opposizione del sindacato	1,1	2,2	2,2	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tra i problemi meno sentiti dagli intervistati vi è la difficoltà ad integrarsi con gli altri lavoratori, infatti è stato indicato soltanto dal 5,5% di essi. Gli imprenditori segnalano questa difficoltà talvolta in relazione a una elevata percentuale di lavoratori somministrati immigrati in azienda, come raccontato dal responsabile del personale di una catena alberghiera.

“Abbiamo anche dei lavoratori stranieri. Il problema è che alcune professioni gli italiani non le vogliono fare; e questo presuppone una difficoltà di integrazione ancora maggiore; di gestione delle diversità. Noi le superiamo; noi abbiamo lavoratori di tutto il mondo e clienti di tutto il mondo; e questa per noi è una ricchezza, purché non sia una forma di ricorso al margine del mercato: questo non ci piacerebbe. So che alcune Agenzie stanno lavorando molto in questa direzione, con dei percorsi di reclutamento. Il che va benissimo; l'unica cosa che non è superata sono i problemi dell'alloggio”.

Tabella 7.9 Principale problema che l'azienda incontra nell'utilizzare lavoratori somministrati per profili professionali utilizzati

	Profili bassi	Profili medi	Profili elevati	Totale
Nessun problema	24,7	32,8	37,5	28,0
Sono poco motivati perché sanno di non rimanere	29,5	9,2	12,5	21,5
Hanno quasi sempre bisogno di addestramento on the job	18,9	24,4	37,5	21,4
Costano troppo	14,8	21,8	12,5	17,4
Difficoltà ad integrarsi con il resto dei nostri lavoratori	5,8	5,9	-	5,7
Gli altri dipendenti vedono in loro degli estranei	4,2	4,2	-	4,1
L'opposizione del sindacato	2,1	1,7	-	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

7.3 LA FORMAZIONE

Uno dei nodi critici del lavoro in somministrazione è rappresentato dalla formazione⁴. Come abbiamo visto, molti imprenditori lamentano il fatto che i lavoratori inviati dalle Agenzie abbiano “quasi sempre bisogno di addestramento on the job”. Lamentela comprensibile, se si considera che tra le ragioni per cui le imprese ricorrono alla somministrazione vi è proprio la necessità di “disporre di mano d’opera aggiuntiva in tempi brevi”. Le imprese utilizzatrici, dunque, desidererebbero che le Agenzie mandassero lavoratori “pronti” al lavoro. Se da un lato le Agenzie sono tenute a formare i lavoratori, affinché siano al più presto produttivi, dall’altro la formazione è un investimento rischioso: paradossalmente, più un lavoratore è qualificato, maggiore è la possibilità che venga assunto dall’impresa utilizzatrice, o che sia inviato in missione da un’Agenzia concorrente. I lavoratori, infatti, possono offrire la propria disponibilità a più di un’Agenzia. La promozione della professionalità del lavoratore, specie se atipico, stimola dunque la sua mobilità professionale e quindi contraddice gli stessi obiettivi di fedeltà all’impresa⁵. L’unica salvaguardia per le Agenzie sarebbe l’assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori interinali, ma ciò attualmente accade assai raramente. Nei paesi in cui la somministrazione è stata introdotta prima che in Italia, e dove dunque il mercato è più maturo, le grandi Agenzie interinali utilizzano la formazione, sia per stabilizzare i lavoratori a cui tengono maggiormente, sia per fidelizzare i grandi clienti. “Per rimanere competitive sui mercati le Agenzie francesi stanno infatti iniziando a offrire una gamma molto più ampia di servizi di selezione e gestione delle risorse umane, tra i quali la formazione costituisce un elemento strategico”⁶.

Abbiamo chiesto agli imprenditori intervistati di formulare un giudizio sulla adeguatezza della formazione per i lavoratori somministrati. Circa il 56% la trova abbastanza adeguata, mentre per poco più di un quarto è “piuttosto inadeguata” e per il 13,6% è “del tutto inadeguata”⁷ (Tab. 7.10). Ad essere scontenti sono soprattutto gli imprenditori che si rivolgono alle Agenzie per reperire profili bassi.

Dai colloqui avuti con alcuni imprenditori e direttori del personale si è appreso che frequentemente i lavoratori, pur avendo svolto attraverso le Agenzie dei corsi formativi di base⁸, non sono tuttavia sufficientemente formati sulle competenze utili in azienda. Come abbiamo visto, spesso si tratta di lavoratori molto giovani, che talvolta hanno anche delle esperienze professionali alle spalle, che sono però piuttosto



4. Si veda a tal proposito anche il paragrafo 2 del capitolo 2.
5. Russo A., *Verso un diritto delle risorse umane: riforma Biagi e tecniche di fidelizzazione del personale*, Diritto delle relazioni Industriali n. 1/2004
6. ATI (IRS, Studio APS, Enaip Lombardia, Ial Piemonte *Lavoro interinale e formazione* ricerca, promossa dal Ministero del lavoro e dal Fondo Sociale Europeo, Dicembre 2004
7. Nella Ricerca svolta da Della Rocca G., Fantozzi A., Fargna L., (2004) op. cit., il 60% degli intervistati indica la necessità di un ulteriore addestramento iniziale.
8. Per informazioni più dettagliate sulle attività formative si veda Cecchi L., Ruda A., *Rapporto di attività 2003*, Forma.Temp, 2004.

disomogenee. Per far fronte alle lacune della formazione, le grandi aziende organizzano propri corsi di formazione professionale in aula, che contengono spesso anche uno o più moduli on the job. Anzi alcune grandi aziende, che utilizzano la somministrazione come strumento per la selezione del personale e periodo di “prova” in vista di una futura assunzione, preferiscono curare direttamente la formazione dei lavoratori inviati dalle Agenzie:

“Generalmente sono tutte persone che non hanno altra esperienza lavorativa, quindi quello che fanno presso di noi è la prima esperienza. È per avere tutti giovani. La persona giovane, senza esperienza lavorativa, può essere formata meglio in azienda secondo le nostre caratteristiche. Anche perché se avessimo avuto necessità di persone con un profilo professionale diverso, con esperienza, le avremmo selezionate noi direttamente, scegliendole tra persone con esperienze presso altre aziende”.

Tabella 7.10 Giudizio degli imprenditori sulla formazione per profili professionali

	Profili bassi	Profili medi	Profili elevati	Totale
Del tutto adeguata	3,6	5,6	12,5	4,6
Abbastanza adeguata	53,6	59,7	62,5	56,2
Piuttosto inadeguata	27,2	24,2	12,5	25,6
Del tutto inadeguata	15,6	10,5	12,5	13,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbiamo poi chiesto agli imprenditori quali siano gli aspetti della formazione che dovrebbero essere migliorati. Oltre la metà di essi ritiene che sia necessario incrementare soprattutto l’addestramento mirato allo svolgimento delle missioni, mentre per il 27% conta lo sviluppo delle competenze professionali. Quest’ultima opinione riflette soprattutto il pensiero degli imprenditori dei settori del commercio e degli alberghi e ristoranti. La necessità di un addestramento mirato è emersa anche dai colloqui avuti con alcuni direttori del personale. Così, ad esempio, racconta il direttore di una grande impresa metalmeccanica:

“L’addestramento deve essere migliorato e deve essere mirato. Non è sufficiente l’addestramento generico, non specifico sulla realtà aziendale con la quale devono impattare. A volte i lavoratori hanno soltanto un’infarinatura generale su quello che è l’azienda, ma non sul tipo di attività che deve essere svolta. Certo, questo addestramento mirato non è semplice da conseguire: richiede tempi più lunghi. Occorrerebbe un accordo con l’Agenzia; stabilire prima un programma, far partecipare dei nostri tecnici.”

Tabella 7.11 Aspetti della formazione dei lavoratori somministrati che dovrebbero essere migliorati

	Industria e costruzioni	Servizi	Commercio Alberghi e ristoranti	Totale
Addestramento mirato allo svolgimento delle mansioni	52,6	56,1	46,9	52,9
Sviluppo delle competenze professionali	26,4	25,2	34,0	27,1
Sviluppo delle competenze relazionali	10,5	10,3	8,5	10,1
Conoscenza delle norme sulla sicurezza e sulla salute	10,5	6,5	10,6	9,2
Altro	--	1,9	--	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

7.4 VANTAGGI E SVANTAGGI NELL'UTILIZZO DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Qual è il maggior vantaggio del lavoro in somministrazione rispetto alle altre forme di lavoro flessibile? Lo abbiamo chiesto agli imprenditori intervistati, che hanno così risposto: un terzo ritiene che il vantaggio sia soprattutto nell'elevata prontezza d'impiego, indicato soprattutto nelle grandi imprese; il 26,9% nel carattere esterno del rapporto e il 26% nell'ampia gamma delle durate possibili, scelto soprattutto dagli intervistati delle piccole imprese.

Se gli imprenditori dei settori manifatturieri, dei servizi alle imprese e della pubblica amministrazione ritengono che il vantaggio dell'interinale sia soprattutto nell'elevata prontezza di impiego; (rispettivamente 36,5%, 36% e 34,4%) quelli del commercio e degli alberghi e ristoranti preferiscono, invece, il carattere esterno del rapporto (35,4%); mentre quelli delle costruzioni privilegiano l'ampia gamma delle durate possibili (42,9%). Le differenti opinioni sembrano dipendere dalle figure professionali per le quali gli imprenditori dei diversi settori ricorrono all'interinale.

Anche la dimensione dell'impresa influenza l'opinione degli imprenditori: in quella più grande e in minor misura nella media, si dà rilievo soprattutto al fatto che attraverso la somministrazione si ha una mano d'opera pronta all'uso (quasi il 38,5%); in quella più piccola si dà maggiore importanza all'ampia gamma delle durate possibili (30,4%). Nella media e nella grande conta, inoltre, il carattere esterno del rapporto (28,1%), che consente di non mutare formalmente il numero degli addetti.

Infine, pure l'andamento dell'impresa influisce sulle preferenze; in quelle che hanno avuto un minore successo in termini di fatturato, gli imprenditori ritengono con maggiore frequenza (ben il 30,4%) che il primo vantaggio sia "l'ampia gamma delle durate possibili". Evidentemente, laddove l'impresa ha avuto condizioni economiche più incerte, la somministrazione ha rappresentato un aiuto consentendo di attivare, secondo necessità, anche rapporti molto brevi e di non impegnarsi direttamente con i lavoratori.

Tabella 7.12 Maggior vantaggio della somministrazione rispetto alle altre forme flessibili per dimensione di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
L'elevata prontezza d'impiego	28,3	33,0	38,4	33,4
Il carattere esterno del rapporto	23,9	28,1	28,1	26,9
L'ampia gamma delle durate possibili	30,4	26,6	20,8	26,0
La manodopera già selezionata	17,4	10,1	12,5	12,8
Altro	--	2,2	--	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Vediamo ora qual è secondo gli imprenditori il maggior svantaggio della somministrazione. Al primo posto gli intervistati mettono l'elevato costo del lavoro, indicato da ben il 57,4%. Questo viene indicato soprattutto nelle grandi imprese, che come è noto, sono quelle che attivano un più elevato numero di missioni. Seguono a notevole distanza, la dipendenza delle Agenzie fornitrici e il carattere esterno del rapporto, entrambi indicati dal 15,5% degli intervistati. Questa è una lamentela che interessa piuttosto le medie imprese (Tab. 7.13). Lo svantaggio indicato con minore ricorrenza (11%) è rappresentato, infine, dai vincoli contrattuali.

Un'ultima annotazione: a lamentare l'elevato costo del lavoro sono soprattutto le imprese del Lazio e delle regioni meridionali, mentre in Piemonte e in Veneto pesa significativamente il carattere esterno del rapporto.

Tabella 7.13 Maggior svantaggio della somministrazione rispetto alle altre forme flessibili per dimensione di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
L'elevato costo del lavoro	55,6	52,2	67,4	57,4
La dipendenza dalle Agenzie fornitrici	14,4	18,7	11,6	15,5
Il carattere esterno del rapporto	15,6	17,2	12,9	15,5
I vincoli contrattuali	14,4	10,4	8,1	11,0
Altro	--	1,5	--	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Vediamo ora come si associano vantaggi e svantaggi. Per chi aveva indicato come maggior vantaggio “il carattere esterno del rapporto” e “l'ampia gamma delle durate possibili”, il maggiore svantaggio è “l'elevato costo del lavoro” (Tab. 7.14). Quasi una contraddizione dunque, poiché proprio gli imprenditori che apprezzano la somministrazione per il suo “carattere esterno” dovrebbero considerare che essa consente una riduzione di quei costi indiretti (malattia, infortunio, attività sindacale, ricerca, selezione e gestione del personale e costi per potenziali risarcimenti derivanti da cause di lavoro) che non hanno certamente un'incidenza immediata quantificabile, ma di cui tener conto in quanto esigibili in qualsiasi momento⁹.

Chi apprezza il lavoro somministrato perché ha “una elevata prontezza di impiego” e fornisce “mano d'opera già selezionata” lamenta sia “il costo del lavoro”, sia “il carattere esterno del rapporto”.



9. Torre T., (2002) op. cit.

Sostanzialmente sembra che le imprese, pur apprezzando il servizio svolto dalle Agenzie, vorrebbero pagarlo meno. Ciò risente sia di un effetto culturale, poiché in Italia si è poco abituati all'intermediazione privata di mano d'opera, sia del fatto che sulle Agenzie per il lavoro si canalizza anche la domanda di imprese che in qualche modo vi si sentono costrette, poiché non riescono a soddisfare il proprio fabbisogno di lavoro e di formazione direttamente sul mercato del lavoro o attraverso le Agenzie per l'impiego¹⁰.

Tabella 7.14 Maggior vantaggio per maggior svantaggio nell'utilizzo del lavoro in somministrazione¹¹

	L'elevata prontezza d'impiego	La manodopera già selezionata	Il caratter esterno	L'ampia gamma delle durate	Totale
L'elevato costo del lavoro	47,0	46,2	67,9	66,3	57,8
La dipendenza dalle Agenzie	20,0	7,7	17,9	12,5	15,8
Il carattere esterno del rapporto	21,0	28,2	7,1	11,2	15,5
I vincoli contrattuali	12,0	17,9	7,1	10,0	10,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



10. Per quanto riguarda l'insieme dei vincoli che verrebbero allentati con l'uso della somministrazione, in Torre T. (2002) si citano:
 - l'eliminazione di passività potenziali associate al rapporto di lavoro, in quanto l'utilizzo dei lavoratori temporanei per definizione elimina le conseguenze potenzialmente negative che sono tipiche dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - un minor impatto della legislazione del lavoro;
 - il superamento di vincoli di budget per specifiche situazioni nelle quali è utile l'apporto di risorse ad hoc, ma non si può procedere a nuove assunzioni;
 - la limitazione della percezione di iniquità retributiva, laddove accade che le aziende corrispondano retribuzioni al di sopra della media di mercato per mansioni di basso profilo onde evitare che gli addetti a tali mansioni non si sentano ingiustamente trattati rispetto ad altri colleghi. Per tali posizioni pertanto sarebbe più conveniente ricorrere ai temporanei perché si potrebbe pagarli meno di quanto si farebbe internamente;
 - effetti indiretti sui lavoratori a tempo indeterminato: le aziende che sono in grado di ridurre i costi del personale, tramite il lavoro temporaneo, hanno la possibilità di offrire ai loro dipendenti un maggior senso di stabilità, maggiori possibilità di sviluppo e di carriera, retribuzioni più elevate. Su di essi l'azienda potrà concentrare gli sforzi di gestione del personale, la definizione di percorsi di sviluppo e di carriera, la definizione di sistemi di incentivi articolati.
11. La tabella è stata depurata dalla voce "altro" che copre la percentuale dello 0,9% per il principale vantaggio e dello 0,6% per il principale svantaggio.

7.5 I RAPPORTI CON LE AGENZIE PER IL LAVORO

Abbiamo posto ai nostri intervistati alcune domande circa il loro rapporto con le Agenzie per il lavoro. Innanzitutto abbiamo chiesto loro se si rivolgono a una o più Agenzie, scoprendo che oltre metà si rivolge a una sola Agenzia (Tab. 7.15). Un dato analogo era stato rilevato nella precedente indagine IRES, il che lascia supporre che negli ultimi due anni, pur essendo aumentata la concorrenza nel mercato, di fatto la quota di imprese “fedeli” è rimasta sostanzialmente stabile¹². Un merito sicuramente da attribuire alle politiche di fidelizzazione messe in campo dalle Agenzie in questi ultimi anni. Del resto è noto che tra i fornitori di lavoro temporaneo esista una dura competizione, non solo a livello locale e nazionale, ma anche internazionale¹³.

Com’era da attendersi, vi è un’associazione tra dimensione di impresa e fedeltà alle Agenzie: più sale la dimensione più aumenta la quota di imprese che si servono di più di un’Agenzia¹⁴. Vi è poi una netta differenza tra le regioni del Nord, dove vi è una maggiore concorrenza tra le Agenzie, essendo molto più elevato il numero di filiali, e le regioni del Sud: in Campania si rivolge a una sola Agenzia il 63,6% delle imprese e in Puglia ben il 74,1%. Ciò è spiegabile non soltanto con la maggiore concorrenza tra le Agenzie nel Nord rispetto a Sud, ma anche con il minor utilizzo dello strumento al Sud, dove è probabile che incidano anche fattori culturali, ossia che prevalgano le relazioni di tipo amicale e informale: tra le imprese del Sud che si rivolgono a una sola Agenzia, infatti, il 67,6% è motivata dal fatto di avere con questa un rapporto di fiducia. È questo, comunque, il motivo prevalente che spinge tutte le imprese a essere fedeli a una sola Agenzia.

Una seconda motivazione che giustifica la scelta di rivolgersi a una sola Agenzia è per circa il 21% delle imprese il fatto di utilizzare la somministrazione in modo saltuario. La convenienza del costo è indicata soltanto dal 12,9% degli intervistati, anche se va notato che tra le grandi imprese quasi il 17% si rivolge a una sola Agenzia proprio per questa ragione.



12. A conclusione diversa giunge invece la ricerca di Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna (2004) dove “Quasi nove imprese su dieci dichiarano di rivolgersi alle stesse agenzie per la ricerca di lavoratori temporanei da inserire in azienda”.
13. In Torre T. (2002) si evidenzia che la competizione tra le Agenzie si gioca su:
 - Il prezzo praticato;
 - I servizi personalizzati alle aziende clienti;
 - La capacità innovativa nel creare pacchetti di servizi;
 - La disponibilità di data base integrati sui lavoratori temporanei e sulle aziende clienti, che migliora il livello qualitativo della risposta;
 - La formazione effettuata sui lavoratori temporanei e sul loro conseguente grado di adeguatezza.
14. Ciò è confermato anche dal rapporto Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G. op. cit., Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna (2004) op. cit.

Tabella 7.15 Utilizzo di una o più Agenzie per regione

	Ad una sola Agenzia	A più di una Agenzia	Totale
Piemonte	42,9	57,1	100,0
Lombardia	46,9	53,1	100,0
Veneto	58,5	41,5	100,0
Lazio	50,0	50,0	100,0
Campania	63,6	36,4	100,0
Puglia	74,1	25,9	100,0
Totale	51,5	48,5	100,0

Figura 7.4 Utilizzo di una o più Agenzie per dimensione di impresa

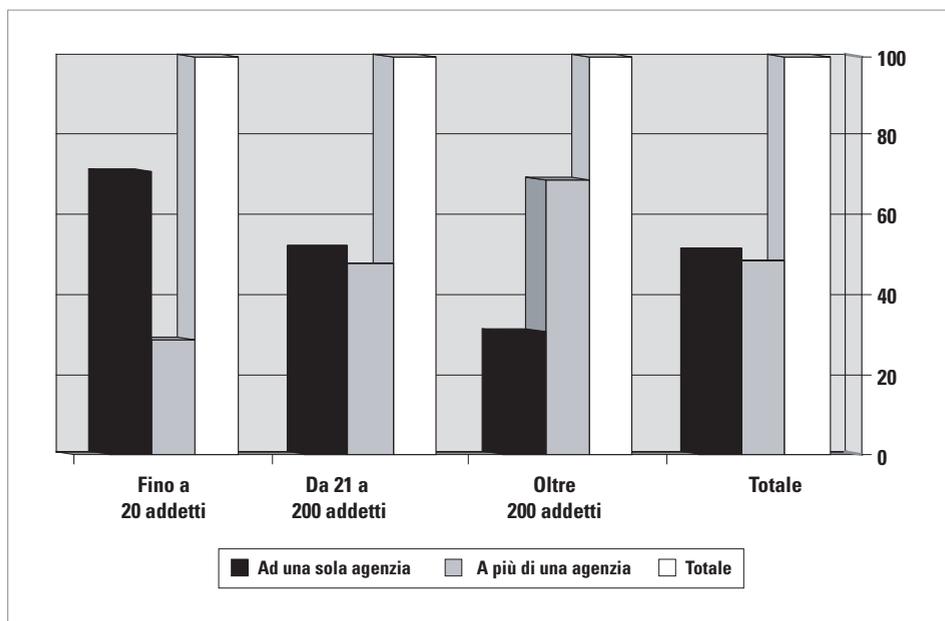


Tabella 7.16 Ragioni della scelta di rivolgersi a una sola Agenzia per dimensione di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Con questa Agenzia abbiamo un rapporto di conoscenza	50,7	66,7	53,3	57,8
Una sola Agenzia basta se si fa uso di saltuario del lavoro	33,3	13,9	10,0	21,1
L'Agenzia scelta offre un buon servizio a costi convenienti	14,6	9,7	16,7	12,9
Altre ragioni	1,4	9,7	20,0	8,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Passiamo ora alle motivazioni per le quali le imprese si rivolgono a più di un'Agenzia. Anzitutto perché si ha più scelta nella selezione del personale, indicato da quasi la metà delle imprese e in secondo luogo perché si coprono più facilmente le professionalità richieste (29,9%). Gli imprenditori, dunque, pongono ai primi due posti ragioni legate alla qualità delle risorse umane fornite. La maggiore rilevanza al fattore costo viene data dagli intervistati che ricorrono alla somministrazione per profili elevati (3,3%). Spesso, come abbiamo visto, si tratta di imprese grandi e di aziende del settore pubblico e della sanità, dove l'individuazione delle Agenzie avviene per appalto con offerte ribassate, mentre negli altri settori si scelgono più Agenzie per avere una migliore qualità del personale fornito.

Infine, un'ultima annotazione sul comportamento degli imprenditori: coloro che utilizzano la somministrazione in modo occasionale si rivolgono a più Agenzie soprattutto per avere più scelta nella selezione del personale, perché evidentemente attivando missioni oltre che meno frequenti, anche più brevi, sperano di trovare subito i lavoratori "giusti"; viceversa coloro che utilizzano la somministrazione in modo sistematico cercano in questo modo di coprire meglio anche le professionalità richieste. Essendo spesso queste imprese di grandi dimensioni le professionalità possono essere anche molteplici (Tab. 7.17). Così spiega in un'intervista un responsabile del personale la scelta nella sua azienda:

"Ci rivolgiamo a più di un'Agenzia. È una scelta di politica aziendale: non avere mai un solo fornitore, mai un solo interlocutore. Al momento ne utilizziamo tre. E posso dire che in realtà non ce ne è una prevalente. Tutte forniscono le diverse figure per le quali ricorriamo al lavoro somministrato. In questo modo c'è un po' più di concorrenza tra le Agenzie e quindi si riesce ad avere più alternative tra cui scegliere e ad avere costi inferiori."

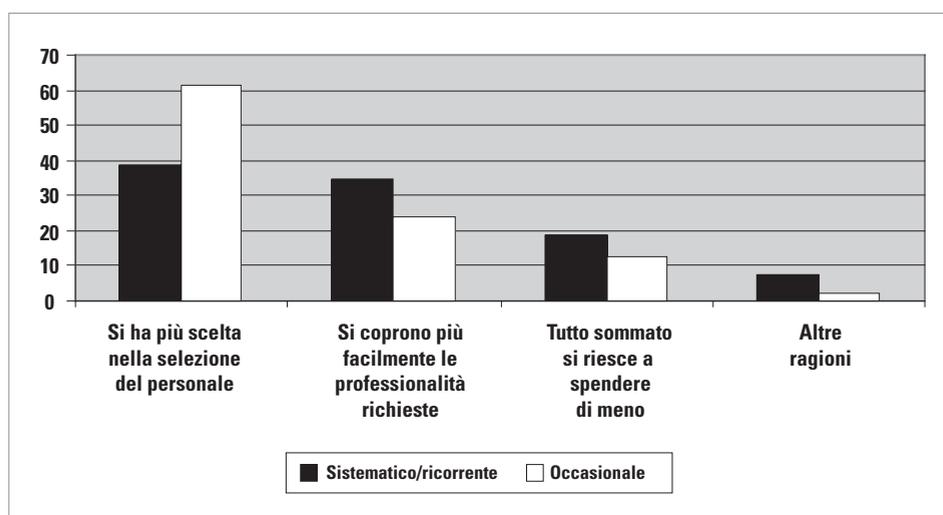
Un imprenditore sottolinea, invece, l'importanza della "specializzazione" di alcune Agenzie, per le quali reperire determinati profili professionali è relativamente più facile:

"Noi utilizziamo più di una società e questo per due motivi: primo perché ci sono delle società che sono forti in un certo contesto e non sono forti in un altro, anche loro hanno una certa organizzazione; inoltre, dove c'è carenza di personale bisogna chiedere aiuto a più società."

Tabella 7.17 Vantaggio nel rivolgersi a più di una Agenzia per profili utilizzati

	Profili bassi	Profili medi	Profili elevati	Totale
Si ha più scelta nella selezione del personale	53,0	46,3	--	49,7
Si coprono più facilmente le professionalità richieste	25,0	37,0	66,7	29,9
Tutto sommato si riesce a spendere di meno	18,0	11,1	33,3	15,9
Altre ragioni	4,0	5,6	--	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Figura 7.5 Vantaggio nel rivolgersi a più di una Agenzia per ruolo della somministrazione nell'azienda



Per oltre la metà degli intervistati il principale problema nei rapporti con le Agenzie viene dalla selezione dei candidati non sempre soddisfacente, mentre poco meno di un terzo lamenta le poche informazioni date ai candidati sul lavoro da svolgere. Il motivo di lamentela meno ricorrente è il tempo impiegato a trovare determinati profili professionali, indicato dal 14,3% degli intervistati.

Sono soprattutto gli imprenditori che utilizzano la somministrazione per bassi profili a lamentare la “selezione dei candidati non sempre soddisfacente”, (53,1%) mentre chi utilizza i profili elevati lamenta soprattutto “le poche informazioni date ai candidati sul lavoro da svolgere”.

Alcune imprese, pur lamentandosi della selezione non sempre soddisfacente, riconoscono le difficoltà che le Agenzie possono incontrare nel reperire determinate figure in tempi molti brevi, specie in alcuni contesti di mercato “teso”:

“Il principale problema del rapporto con le Agenzie è la selezione non sempre soddisfacente; ma questo dipende anche da noi: spesso le esigenze di manodopera si manifestano all’improvviso e richiedono risposte in tempi brevi e questo ovviamente si ripercuote sulla selezione da parte delle Agenzie”, racconta un imprenditore intervistato.

Tabella 7.18 Principale problema nei rapporti con l’Agenzia per profili professionali

	Profili bassi	Profili medi	Profili elevati	Totale
Selezione dei candidati non sempre soddisfacente	53,1	48,4	28,6	50,8
Poche informazioni date ai candidati sul lavoro	31,9	30,8	42,8	31,8
Tempo impiegato per determinati profili professionali	13,1	15,3	28,6	14,3
Altro	1,9	5,5	--	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 7.19 Principale problema nei rapporti con l’Agenzia per motivazione all’utilizzo della somministrazione

	Tempo impiegato per determinati profili	Selezione dei candidati non soddisfacente	Poche informazioni date ai candidati	Altro	Totale
Fare fronte alle punte di produzione impreviste	13,0	54,5	30,1	2,4	100,0
Fare fronte alle punte di produzioni previste	11,2	60,0	24,4	4,4	100,0
Sostituire personale per malattia, maternità o congedo	20,4	33,3	40,7	5,6	100,0
Esigenze di specifiche figure professionali	23,1	50,0	26,9	0,0	100,0
Avvio di nuove attività aziendali	16,7	50,0	25,0	8,3	100,0
Totale	15,4	50,4	30,7	3,5	100,0

Quali sono i tempi che le Agenzie fornitrici impiegano per reperire il personale richiesto? In quasi la metà dei casi le Agenzie forniscono i lavoratori somministrati nell'arco di tempo che va da 4 a 10 giorni, e nel 30% entro un massimo di tre giorni. Le imprese che indicano una più lunga durata del tempo di ricerca, utilizzano soprattutto professionalità di livello "medio". È ipotizzabile che le Agenzie incontrino, quindi, maggiori difficoltà proprio nel reperimento di queste figure professionali.

Ma qual è il fattore che pesa di più nella scelta della Agenzia fornitrice? Anzitutto la capacità di fornire lavoratori sufficientemente formati, indicato da quasi il 30% delle imprese, seguito a breve distanza dalla capacità di fornire velocemente i lavoratori richiesti (24,8%) e dal contenimento dei costi (23%), indicato quest'ultimo soprattutto dalle imprese più piccole e da quelle in cui la somministrazione svolge un ruolo "occasionale".

Tabella 7.20 Fattore che pesa di più nella scelta di una Agenzia di somministrazione per dimensione di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
La capacità di fornire lavoratori sufficientemente formati	25,5	31,1	32,0	29,8
La capacità di fornire velocemente i lavoratori richiesti	23,4	24,4	26,8	24,8
Il contenimento dei costi	28,7	23,0	17,5	23,0
La capacità di offrire soluzioni personalizzate per gestione	21,3	19,3	19,6	19,9
Altro	1,1	2,2	4,1	2,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

I MODELLI DI FLESSIBILITÀ E LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

8.1 IL GIUDIZIO DEGLI IMPRENDITORI SULLE NOVITÀ INTRODOTTE DAL D.LGS. N. 276/2003¹

8.1.1 La somministrazione di lavoro a tempo determinato

L'articolo 85 lett. f) del d.lgs. n. 276/2003 abroga gli articoli 1-11 della legge 196/1997, ossia l'intera disciplina del lavoro interinale; con la nuova normativa, questo istituto è sostituito da quella che viene definita «somministrazione» di manodopera. La transizione si caratterizza prima di tutto per l'eliminazione del divieto di fornitura di lavoro a tempo indeterminato e per l'estensione del campo di applicazione di quella a tempo determinato. Sofferamoci su quest'ultimo aspetto. Scompare il riferimento alla natura temporanea e straordinaria dell'esigenza organizzativa; alla sua presenza era subordinata la possibilità di utilizzazione del lavoro interinale. Mentre, nella scarna disposizione del d.lgs. n. 276/2003, le esigenze imprenditoriali legittimanti il ricorso alla somministrazione sono definite genericamente, lasciando intendere che «qualsiasi ragione addotta dall'imprenditore/utilizzatore sarà idonea a giustificare la stipulazione di un contratto di somministrazione»². Tale fattispecie contrattuale potrà quindi sicuramente essere utilizzata per far fronte alle esigenze di carattere temporaneo e straordinario, ma potrà altresì essere utilizzata per esigenze stabili e continuative; per esigenze tecniche, produttive ed organizzative anche riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore³. Dunque, «eccezionale e limitata nel tempo deve essere - solamente - la soluzione organizzativa prescelta»⁴, ossia la somministrazione di lavoro.



1. Questa parte del questionario era destinata esclusivamente alle organizzazioni private, sia a quelle a fini di lucro che a quelle non profit.
2. Pinto V., *Lavoro e nuove regole. Dal libro bianco al decreto legislativo 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004.
3. Occorre, tuttavia, rilevare che, già sotto il vigore della legge 196/1997, in molte imprese il lavoro interinale costituiva una modalità ricorrente e sistematica di gestione del personale e non soltanto uno strumento per far fronte a esigenze con carattere di eccezionalità. Cfr. Altieri G., Oteri C., 2004, op. cit.
4. Pinto V., 2004 op. cit.

Come nella precedente normativa, alla contrattazione collettiva è riservata la facoltà di porre limiti quantitativi all'utilizzazione dell'istituto. Tuttavia, come già rilevato nel capitolo 2, rispetto alla legge 196/1997, la nuova disposizione risulta meno rigorosa. La sua severità è temperata dal richiamo all'art. 10 del d.lgs. n. 368/2001. Tale norma esenta da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato che sono stati conclusi: per l'avvio di nuove attività; per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità dell'attività; per l'intensificazione dell'attività produttiva in determinati periodi dell'anno; per specifici spettacoli e specifici programmi radiofonici o televisivi; al termine di un periodo di stage o di tirocinio, ovvero con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni. Seguendo un'interpretazione piuttosto diffusa, è plausibile che il senso del richiamo sia proprio quello di «estendere alla contrattazione collettiva relativa ai limiti quantitativi della somministrazione i vincoli già imposti riguardo al contratto a termine»⁵. Dunque, il suo senso è quello di sottrarre una serie di ipotesi a probabili restrizioni, ampliando le possibilità di utilizzo dello strumento.

Le innovazioni normative sopra menzionate hanno indotto, in molti attori del “campo della somministrazione di lavoro”, un'aspettativa di incremento del ricorso all'istituto. In particolare, l'estensione delle possibilità di utilizzo alle funzioni «riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore» ha fatto immaginare a tante Agenzie per il lavoro un aumento dell'intensità dell'impiego di tale forma di flessibilità nelle singole imprese. Un fatto che emerge chiaramente dalle interviste qualitative realizzate. In una di queste possiamo leggere per esempio: «con la nuova normativa, con il passaggio alla somministrazione, ci sarà sicuramente un ricorso superiore; ci sarà un ricorso per tutte quelle esigenze che oggi non sono previste; ossia per quelle riguardanti la normale attività» (rappresentante di un'Agenzia). Secondo alcuni, il nuovo lavoro temporaneo avrebbe potuto consentire alle imprese di ri-organizzarsi in modo stabile, affidando determinate funzioni o fasi del ciclo produttivo a manodopera somministrata⁶. Ma qual è l'opinione degli imprenditori in merito? Ad essi si è chiesto di dare un'indicazione sui più probabili effetti delle innovazioni normative nelle pratiche concrete delle loro imprese. Teniamo distinte le novità sopra descritte, in modo da poter valutare separatamente i giudizi sulle conseguenze dell'ampliamento delle ipotesi in cui è ammissibile il ricorso alla somministrazione di lavoro e quelli sulle conseguenze



5. Bonardi O., “La nuova disciplina della somministrazione di lavoro”, in Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004.
6. A titolo esemplificativo riportiamo uno stralcio di un documento dell'Agenzia per il lavoro Kelly Services, dal titolo *Guida pratica per le imprese. Legge Biagi: come utilizzare i nuovi strumenti di flessibilità*. In esso così si spiegano le nuove opportunità offerte dai cambiamenti normativi: «l'azienda può utilizzare il nuovo lavoro temporaneo come strumento per organizzare l'azienda stabilmente: può cioè decidere liberamente che determinate funzioni o attività aziendali vengano effettivamente svolte da personale “somministrato”. Questo è il punto saliente della riforma. Nessuno può sindacare la scelta manageriale di strutturarsi attraverso gli strumenti di flessibilità previsti.[...] Il nuovo lavoro temporaneo, quanto a possibilità di utilizzo, appare più esteso che in passato. In effetti la nuova disciplina, eliminando il riferimento alla temporaneità dell'esigenza e non ponendo limiti quantitativi in una serie di ipotesi, rende possibile ricorrere allo strumento in casi per cui in precedenza non era possibile». Il documento è disponibile sul sito www.kellyservices.it.

delle nuove disposizioni sui limiti quantitativi. In merito alla prima novità, soltanto il 44,8% prevede un aumento del ricorso allo strumento. La maggioranza degli intervistati non prevede, invece, alcun cambiamento.

Tabella 8.1 Opinioni sugli effetti delle nuove disposizioni relative alle motivazioni

	V.P.
Aumenterà il ricorso allo strumento	44,8
Non cambierà nulla, erano già sufficienti le vecchie norme	47,5
Non cambierà nulla, il contratto ha introdotto nuovi vincoli	7,7
Totale	100,0

Qui occorre notare che soltanto in un numero ristretto di casi tale indicazione è giustificata con l'introduzione di nuovi vincoli da parte della contrattazione collettiva. D'altra parte, come si è visto nei precedenti capitoli, nell'impianto del d.lgs. n. 276/2003 la definizione delle ipotesi di ammissibilità non costituisce oggetto di rinvio agli accordi tra le parti; e comunque i contratti collettivi di livello nazionale, che pure sono intervenuti sul tema, nella più parte dei casi si sono limitati ad un semplice richiamo a quanto previsto dal decreto legislativo⁷.

Più importante è la percentuale di coloro che non prevedono alcun cambiamento in quanto consideravano già sufficiente la precedente normativa sul lavoro interinale. Per comprendere meglio il senso di tali indicazioni è utile incrociarle con le variabili attinenti la funzione del lavoro somministrato in azienda, oltre che con quelle sulle caratteristiche strutturali. A ritenere sufficienti le vecchie norme, e quindi a escludere cambiamenti, sono soprattutto le imprese che dichiarano un uso sistematico e ricorrente del lavoro somministrato (52%); inoltre, sono con più frequenza quelle che lo utilizzano per selezionare personale in vista di future assunzioni (54,9%); e quelle che lo scelgono per soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali (58,8%). Un'interpretazione plausibile di tali dati è che le imprese che escludono cambiamenti sono in prevalenza quelle in cui la somministrazione di lavoro si caratterizza come strumento di reclutamento della forza-lavoro, per "provare" il personale in vista di una graduale stabilizzazione, o come strumento per reperire specifiche figure professionali. È legittimo interpretare le risposte come valutazione di non utilità-non utilizzabilità delle innovazioni introdotte dal d.lgs. n. 276/2003. In queste imprese il lavoro somministrato ha acquisito una funzione stabile e specifica e non vi è interesse ad una modificazione di tale modello di utilizzo. Per comprendere meglio tale posizione,



7. Si veda il capitolo 3. Le imprese che danno questo tipo di risposta appartengono a diversi settori economici; non si rileva, dunque, una più elevata concentrazione in quei settori dove la contrattazione collettiva ha regolamentato il tema in maniera più rigida, puntualizzando le ipotesi di ammissibilità.

è utile riportare l'opinione del direttore del personale di una media impresa manifatturiera che usa la somministrazione di lavoro secondo tale modello:

“Non ci sono cambiamenti nel nostro modo di utilizzare l'interinale. Nessun cambiamento rispetto a quanto accadeva con la precedente normativa. Abbiamo più o meno lo stesso numero di persone, più o meno lo stesso tipo di conferme; e le ragioni sono sempre quelle: per cercare di trovare delle persone che possono poi essere assunte presso di noi. Dunque, ripeto, la nuova normativa non ha influenzato il modo in cui utilizziamo il lavoro somministrato, ex-interinale. Da quando abbiamo cominciato ad utilizzare questo strumento di flessibilità è cambiato davvero poco»”.

In queste realtà organizzative è assai probabile che la flessibilità numerica sia ottenuta anche - o soprattutto - attraverso altri strumenti. Difatti, le imprese che non prevedono alcun cambiamento sono più spesso quelle che ricorrono a diverse forme di flessibilità del lavoro. Contrario è invece l'andamento delle frequenze di chi prospetta un aumento del ricorso allo strumento: essa tende a diminuire con l'accrescere del numero delle fattispecie contrattuali adoperate.

Tabella 8.2 Opinioni sugli effetti delle nuove disposizioni relative alle motivazioni per numero di contratti flessibili

	Nessuna	1	2	3 o più	Totale
Aumenterà il ricorso allo strumento	42,9	55,6	37,0	37,0	44,9
Non cambierà nulla, erano già sufficienti le vecchie norme	42,9	36,4	57,5	55,6	47,4
Non cambierà nulla, il contratto ha introdotto nuovi vincoli	14,2	8,0	5,5	7,4	7,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le risposte alla domanda sugli effetti dell'ampliamento delle ipotesi di ammissibilità mostrano poi un'interessante associazione con l'anzianità dello strumento all'interno dell'organizzazione. Le imprese che lo hanno introdotto più di recente prospettano più spesso un aumento del suo utilizzo. Il contrario accade per quelle che hanno cominciato a farne ricorso almeno sei anni fa (Tabella 8.2). In tali realtà organizzative l'interinale appare essersi consolidato, oltre che su una determinata quota di forza-lavoro, su determinate modalità di impiego. Questo dato è confermato dalle valutazioni delle Agenzie sull'andamento del mercato, raccolte attraverso le interviste qualitative, come racconta il rappresentante di un'Agenzia:

“c'è una crescita degli impieghi, ma gli impieghi crescono perché si sta allargando la platea delle imprese utilizzatrici, non c'è tanto una crescita in quelle che già lo utilizzavano, non è che

ne utilizzano in quantità maggiori per ragioni diverse; dunque l'andamento positivo è dato dal fatto che lo usano più imprese”.

Tabella 8.3 Opinioni sugli effetti delle nuove disposizioni relative alle motivazioni per anno di introduzione del lavoro interinale

	Dal 1997 al 1999	Dal 2000 al 2002	Dal 2003 al 2005	Totale
Aumenterà il ricorso allo strumento	33,3	44,5	50,0	44,7
Non cambierà nulla, erano già sufficienti le vecchie norme	61,1	50,0	39,0	47,6
Non cambierà nulla, il contratto ha introdotto nuovi vincoli	5,6	5,5	11,0	7,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Osserviamo ora alcune differenze in base alle caratteristiche strutturali. Le meno interessate all'ampliamento delle ipotesi di ammissibilità della somministrazione di lavoro sono più spesso le grandi imprese, con più di 200 addetti; con maggior frequenza rispondono di non prevedere alcun cambiamento e di ritenere sufficienti le vecchie norme. Sono, invece, le medie imprese quelle che prospettano un possibile incremento in conseguenza della nuova regolazione sulle ragioni legittimanti il ricorso al lavoro temporaneo (49,5%, contro il 45,8% delle piccole e il 38% delle grandi).

Alcune differenze emergono anche in relazione alla variabile settoriale: le meno interessate sono in questo caso le organizzazioni che operano nel settore terziario, in particolare nei servizi alle imprese e alle persone (53,7%), nei trasporti, nelle telecomunicazioni (53,8%). Prevedono, invece, un aumento del ricorso alla somministrazione soprattutto le imprese localizzate nel sud e nelle isole; fornisce infatti tale indicazione quasi il 65% degli intervistati delle regioni meridionali. Tuttavia, questo dato non appare connesso alle innovazioni introdotte dal d.lgs. n. 276/2003 in merito alle ipotesi di ammissibilità; esso esprime piuttosto una propensione più generale delle imprese del sud e delle isole ad aumentare il ricorso alla somministrazione di lavoro, a prescindere dalle motivazioni. E questa indica un'evoluzione in corso verso quote e modalità di impiego dello strumento più simili a quelle praticate nelle regioni centro-settentrionali⁸.

Passiamo ora alle indicazioni delle imprese sulle conseguenze delle nuove disposizioni sui limiti quantitativi. Evidente è la differenza rispetto alla distribuzione vista in precedenza e relativa all'ampliamento delle ipotesi di ammissibilità. Aumenta il peso



8. Si veda al tal proposito il capitolo 7 e in particolare le risposte alla domanda sulle previsioni di incremento del ricorso alla somministrazione di lavoro.

delle imprese che non prospettano alcun cambiamento a causa dell'introduzione di nuovi vincoli da parte della contrattazione collettiva. Qui occorre considerare che il d.lgs. n. 276/2003 demanda esplicitamente ai contratti nazionali (o territoriali) l'intervento su tale aspetto. E i contratti - per lo meno quelli nazionali rinnovati dopo l'entrata in vigore del decreto - hanno ristretto le possibilità di un aumento del ricorso alla somministrazione, confermando assai spesso le precedenti norme contrattuali, quindi i pre-esistenti limiti quantitativi.

Tabella 8.4 Opinioni sugli effetti delle nuove disposizioni relative ai limiti quantitativi

	V.P.
Aumenterà il ricorso allo strumento	30,3
Non cambierà nulla, erano già sufficienti le vecchie norme	44,7
Non cambierà nulla, il contratto ha introdotto nuovi vincoli	22,6
Altro	2,4
Totale	100,0

Interessanti sono le differenze settoriali, che confermano quanto appena detto. La frequenza della risposta "non cambierà nulla perché i contratti hanno introdotto nuovi vincoli" risulta maggiore in corrispondenza di quei settori in cui la regolazione da parte della contrattazione collettiva è stata più severa: imprese edili, della gomma-plastica, metalmeccaniche, dei trasporti⁹. Più spesso condizionate dagli accordi tra le rappresentanze degli interessi appaiono poi le imprese di medie dimensioni; ben il 33,3% esclude un cambiamento nell'utilizzo della somministrazione di lavoro in conseguenza dei vincoli posti dalla contrattazione collettiva; proprio le medie imprese, come si ricorderà, erano quelle in cui si è riscontrato il maggior apprezzamento per l'ampliamento delle ipotesi di ammissibilità e una maggior propensione ad aumentare il ricorso all'istituto.

Tuttavia, esaminando i dati nel loro complesso, ciò che è importante sottolineare è che poco meno del 70% delle imprese intervistate risponde di non poter/voler approfittare dell'innovazione introdotta dal d.lgs. n. 276/2003 in merito ai limiti quantitativi. Se si escludono i casi in cui tale scelta è condizionata dai vincoli posti dalla contrattazione collettiva, resta la parte più consistente: imprese per le quali le norme precedenti erano sufficienti e quindi non prevedono cambiamenti. Le differenze nei caratteri strutturali dimostrano una scarsa influenza su tale valutazione. Ma anche qui valgono molte delle considerazioni svolte in precedenza: queste imprese configurano un segmento poco interessato ad una modificazione del



9. Si noti che in alcuni di questi settori la nuova contrattazione non è intervenuta affatto sulla materia della somministrazione.

modello di utilizzo del lavoro temporaneo, poco disponibili ad una sua intensificazione.

8.1.2 Lo staff leasing

Il d.lgs. n. 276/2003 ammette che un soggetto possa rivolgersi ad un altro per ottenere prestazioni meramente lavorative di un terzo anche a tempo indeterminato. È questa una delle innovazioni più importanti e più dibattute della recente riforma del mercato del lavoro; per l'effetto stravolgente che ha dal punto di vista teorico generale, tecnico-giuridico e per le immagini che evoca. Come commenta il rappresentante di un'Agenzia per il lavoro, *“la vera novità della legge 30 è rappresentata dallo staff leasing”*. Rappresenta, più esattamente, la vera novità negli strumenti di flessibilità posti a disposizione delle imprese: *“dà dei vantaggi giganteschi; le imprese - spiega il rappresentante di un'associazione di Agenzie - hanno una semplificazione nell'attività di amministrazione dei rapporti di lavoro, nella gestione del personale, contabile; hanno lavoratori che svolgono le attività che le servono, senza scadenza, ma i rapporti di lavoro sono gestiti da un terzo”*.

Considerevole è stato quindi lo sforzo profuso dalle Agenzie e dalle loro associazioni - spesso in collaborazione con le altre associazioni imprenditoriali - per promuovere la conoscenza dello strumento; principalmente attraverso l'organizzazione di seminari, workshop, convegni. Anche se, occorre dire, tutto ciò è sempre rimasto all'interno di un atteggiamento di cautela e di basse aspettative sulla sua effettiva penetrazione nel sistema produttivo italiano. Le ragioni sono l'opposizione da parte di alcuni sindacati, la reticenza culturale delle imprese, la concorrenza giocata da altri istituti. In tal senso sono eloquenti alcune dichiarazioni raccolte tramite le interviste qualitative ai rappresentanti delle Agenzie: *“le previsioni non sono ottimiste, perché lo staff leasing non è stato capito; non è stato capito dai sindacati, non è stato capito dalle aziende”*.

“Penso che il 2005 sarà un anno di transizione, almeno la prima metà; forse nella seconda metà si comincerà a vedere qualcosa di più concreto. Mancano ancora i contorni; manca un accordo costruttivo con il sindacato e di conseguenza qualsiasi tipo di progetto, che oggi è stato abbozzato, troverà forma soltanto quando questo cerchio sarà definitivamente chiuso”.

“La contrattazione collettiva sta bloccando l'istituto. Insomma l'interesse per lo staff leasing è per ora del tutto teorico; normalmente non ne consegue una pratica. La maggior parte delle imprese è attenta ad evitare scontri, conflitti con i sindacati; per questo non ne consegue una pratica. C'è molta cautela. Anche laddove ci sarebbero i presupposti (dato che la legge lo prevede solo per alcune attività), ci sarebbe la convenienza, si preferisce non utilizzarlo”¹⁰.



10. Anche in questo caso si tratta del rappresentante di un'Agenzia; non ne riportiamo i dati in quanto ha chiesto l'anonimato per sé e per l'organizzazione.

I dati riguardanti le opinioni delle imprese intervistate danno ragione all'atteggiamento prudentiale di gran parte delle Agenzie per il lavoro. Più di sei imprese su dieci affermano di non conoscere in modo approfondito lo staff leasing, ovvero di non avere sufficienti informazioni per esprimersi su un suo possibile utilizzo (Tabella 8.5). Tale quota risulta più bassa nelle aziende dei servizi (50,6%) e in quelle di maggiori dimensioni, con oltre 200 addetti (41,5%). Al contrario, si innalza di molto nelle piccole e medie imprese (rispettivamente il 76,5% e il 70,9% dei casi). Infine, una percentuale inferiore si riscontra nelle regioni centro-meridionali. D'altra parte, come si è visto nel capitolo 5, la quota di imprese che ha dichiarato di utilizzare già lo staff leasing è del tutto irrisoria (lo 0,9%).

Tabella 8.5 Previsioni sul ricorso allo staff leasing

	V.P.
Sì	11,4
No	24,9
Non mi sono ancora informato	63,7
Totale	100,0

Alquanto contenuto appare dunque il segmento di imprese che pensa di rivolgersi alle Agenzie per la somministrazione a tempo indeterminato. Anche qui, una percentuale più elevata si riscontra nelle imprese dei servizi (in particolare in quelle dei comparti telecomunicazioni, trasporti, magazzinaggio, informatica, servizi alle imprese e servizi alle persone¹¹) e in quelle di maggiori dimensioni; queste sono senz'altro le realtà organizzative più interessate allo strumento; e proprio per questo anche più informate.

Ma proviamo a spiegare le ragioni dello scarso interesse verso lo staff-leasing. Il materiale di tipo qualitativo fornisce alcune indicazioni. Ad essere meno attratte dallo strumento sarebbero due tipi di imprese, che si caratterizzano per un atteggiamento diverso - opposto - verso le forme di acquisizione indiretta del fattore lavoro: da un lato quelle più favorevoli a tale strategia organizzativa, ma che, ciò nonostante, prediligono altre modalità di esternalizzazione, diverse dalla somministrazione a tempo indeterminato; dall'altro quelle che perseguono una politica del personale maggiormente orientata all'acquisizione diretta del fattore lavoro e alla cooperazione con esso.



11. Occorre considerare che nel d.lgs. n. 276/2003 i motivi di legittima somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non sono stabiliti in base a criteri generali e astratti, bensì in relazione al tipo specifico e al settore dell'attività. È ovvio pertanto che le imprese interessate allo strumento sono soprattutto quelle che svolgono o hanno necessità di attività come quelle previste dal decreto legislativo.

Esaminiamo il primo tipo di imprese. Se prendiamo in esame le organizzazioni che dichiarano di ricorrere all'outsourcing, osserviamo che sono le più informate sullo staff leasing (soltanto una su dieci risponde di non avere ancora sufficienti informazioni); ma costituiscono altresì il gruppo in cui si rileva la più alta frequenza di risposte negative sulla possibilità di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato (il 77,6% contro una media del 24,9%). È legittimo ipotizzare che la maggior parte di queste imprese sia stata incuriosita dall'innovazione introdotta dal d.lgs. n. 276/2003, ma dopo aver acquisito una serie di conoscenze sul nuovo strumento, lo abbia valutato meno conveniente rispetto a quelle forme più tradizionali - e già praticate - di esternalizzazione.

All'interno del secondo tipo troviamo innanzitutto le imprese che pongono più attenzione all'instaurazione e al mantenimento di buone relazioni sindacali al loro interno. Queste imprese si caratterizzano anch'esse per modelli produttivi e di organizzazione del lavoro flessibili, che contemplano, in altri termini, diverse forme di flessibilità, ma si tratta quasi sempre di flessibilità negoziata con le rappresentanze dei lavoratori. Dunque, l'adozione dei nuovi strumenti previsti dal d.lgs. n. 276/2003 è qui frenata dalla volontà di non rompere una simile consuetudine; fatto che aprirebbe un probabile conflitto con la forza lavoro e i sindacati. E considerata la forte opposizione di una parte di essi all'introduzione dello staff leasing, ecco spiegato il non interesse da parte di queste imprese. Leggiamo, per esempio, quanto affermato dal responsabile delle risorse umane di una impresa del genere:

“una volta detto che la flessibilità non è più un tabù, come la faccio? La faccio in maniera contrattata, con il consenso di tutte le parti. Allora che sia lo staff-leasing, che sia il modello che abbiamo adottato noi, che sia un modello ancora da inventare, una figura contrattuale ancora da inventare, la questione è che debbo sì risolvere un problema di competitività, anche attraverso la flessibilità, ma lo devo fare in maniera consensuale” (grande impresa, settore manifatturiero).

Un altro fattore che concorre nel determinare la bassa propensione verso lo staff leasing - e verso altre forme di acquisizione indiretta del fattore lavoro - è connesso al tipo di produzione e per conseguenza il tipo di lavoro. In quei contesti contraddistinti da un maggior investimento nell'innovazione e nella qualità dei prodotti, quindi nella qualificazione e nell'aggiornamento delle competenze professionali della manodopera, lo staff leasing trova minor consenso. In queste imprese assai più basso appare il ricorso alla flessibilità numerica e ancor di più alle esternalizzazioni. Esse si caratterizzano, tra l'altro, per un modello specifico di utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato. La scelta è dettata principalmente dall'esigenza di selezionare personale in vista di nuove assunzioni; il lavoro temporaneo rappresenta soprattutto un periodo di prova. L'obiettivo è quello di una graduale stabilizzazione dei lavoratori.

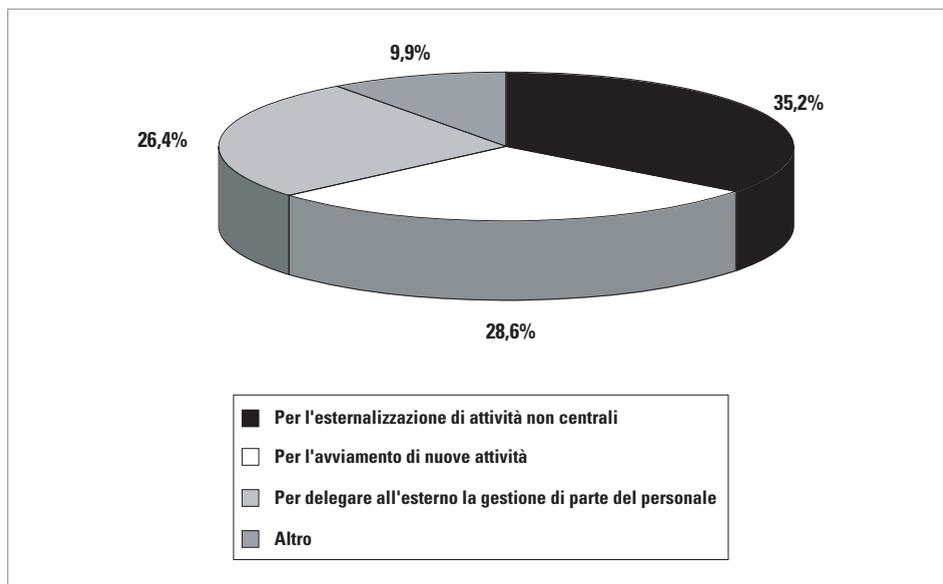
“Non siamo proprio interessati allo staff leasing. Non rientra nelle nostre prospettive. Ma il discorso non è del tutto diverso per l'appalto. Prendere il personale e non confermarlo, non

dargli sicurezze, non ci piace, tendiamo sempre ad avere un rapporto stabile con la persona se ci convince. Non amiamo cambiare tanti lavoratori. Questa è un'azienda ad alta tecnologia, con strutture piuttosto complesse; e certo la tecnologia è importante; ma per consentire alti standard della produzione sono importanti anche le competenze e delle persone che ci lavorano dentro e quindi la loro stabilità” (media impresa, settore manifatturiero).

“Abbiamo fatto delle verifiche sulla fattibilità dello staff-leasing, ma non siamo interessati. Così come non siamo interessati a altre dinamiche di terziarizzazione. Proprio per garantire un livello qualitativo elevato, preferiamo ricercare le persone, selezionarle, formarle e subordinarle alla nostra cultura aziendale” (grande impresa, settore alberghiero).

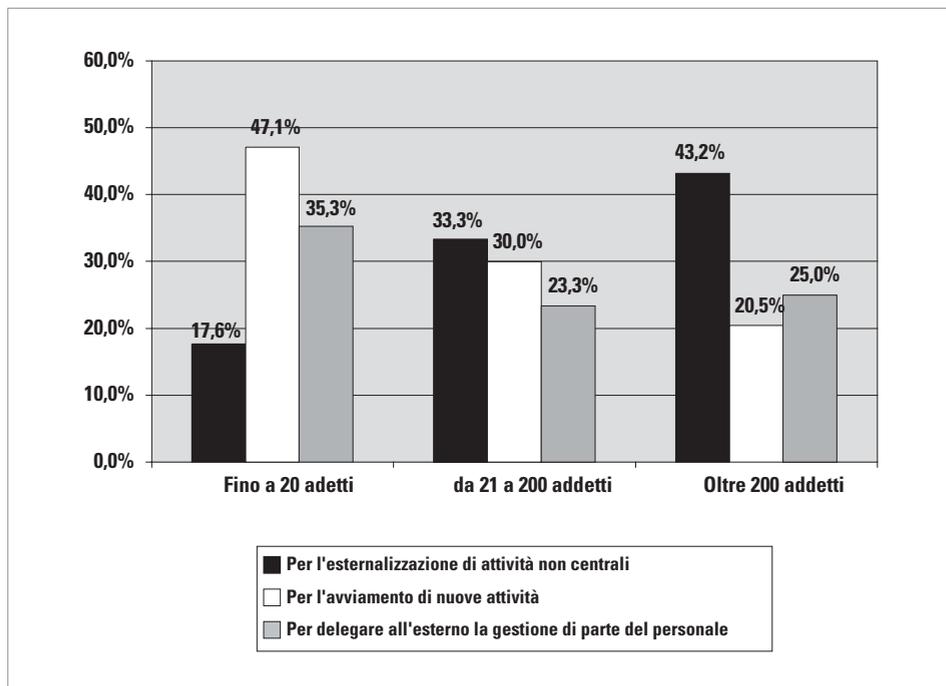
Ora, invece, osserviamo le ragioni dell'interesse verso la somministrazione a tempo indeterminato. Alle imprese è stato domandato di fornire un'indicazione circa la sua utilità. La maggioranza relativa delle organizzazioni che dichiarano di conoscerlo sostiene che ci si potrebbe avvalere dello staff leasing per esternalizzare una parte delle attività; e nello specifico quelle non centrali, o non strategiche, per l'impresa. Il 28,6% ne intravede una maggior utilità nelle fasi di avviamento di nuove attività. Infine, il 26,4% sostiene che potrebbe risultare un valido strumento per delegare all'esterno (alle Agenzie, per l'appunto) una parte della gestione del personale. Ma vediamo come queste indicazioni si incrociano con le caratteristiche strutturali delle imprese.

Figura 8.1 Utilità dello staff leasing



Se riferiamo le risposte delle imprese intervistate e che dichiarano di conoscere lo staff leasing alle dimensioni aziendali, notiamo alcune interessanti concordanze. All'aumentare della dimensione aziendale aumenta la percentuale di imprese che considerano lo staff leasing più utile per l'esternalizzazione; mentre diminuisce quella di coloro che ne scorgono un più proficuo utilizzo per le fasi di *start up* e per affidare all'esterno una parte della gestione del personale. Meno significativa risulta, invece, l'influenza del settore di attività. Tuttavia, evidente è una maggior frequenza della prima modalità di impiego tra le imprese manifatturiere e della seconda nelle imprese dei comparti telecomunicazioni, call centers, trasporti, magazzinaggio e informatica.

Figura 8.2 Utilità dello staff leasing per dimensioni di impresa



È plausibile che, tra le imprese che dichiarano di conoscere lo staff leasing, quelle più grandi, soprattutto se del settore manifatturiero, individuino in esso uno strumento utile principalmente ai fini di uno snellimento della struttura organizzativa; per scorporre alcune funzioni o fasi del ciclo produttivo; più spesso quelle considerate non strategiche. In tal caso lo staff leasing si configura come concorrente/sostituto delle più tradizionali forme di appalto. Nelle imprese medie, ma soprattutto in quelle piccole, l'esigenza di snellimento è ovviamente meno avvertita; in esse, infatti, prevale un'immagine dello staff leasing come forma di flessibilità esterna, cui ricorrere nelle fasi di avvio di nuove attività o di acquisizione di nuove commesse; in particolare

quando ne è incerto il futuro consolidamento o comunque è difficile prevederne l'evoluzione temporale. In questi casi il ricorso allo staff leasing sostituisce spesso l'utilizzo dei vari tipi di collaborazione e del lavoro interinale. Spieghiamo tale passaggio con le parole del rappresentante di un'Agenzia che ha già stipulato diversi contratti di somministrazione a tempo indeterminato:

“lo staff leasing potrebbe essere un'alternativa alle varie collaborazioni a cui ricorrono le imprese. Le imprese hanno utilizzato tanto questo tipo di contratto, soprattutto per le attività per le quali si potrebbe fare lo staff leasing. La nuova normativa ha regolamentato le collaborazioni, ponendo dei vincoli al loro utilizzo, come quello della specificazione del progetto: se non c'è uno specifico progetto non puoi avviare una collaborazione. E allora molte imprese si pongono il problema di come sostituire le collaborazioni. [...] Proprio le collaborazioni sono il pezzo che potrebbe essere sostituito (e si pensa di sostituire) con lo staff leasing. I casi di contratti di staff leasing riguardano spesso figure che prima avevano un contratto di collaborazione”¹².

Ma lo staff leasing rappresenta anche uno strumento utile per delegare alle Agenzie una parte della gestione del personale. Ciò può significare alleggerirsi di compiti considerati talvolta troppo impegnativi e dispendiosi per le risorse e le competenze delle piccole e piccolissime imprese. Ma significa soprattutto de-responsabilizzarsi rispetto ad una parte della forza-lavoro che si utilizza - senza la previsione di un termine - per la propria produzione; vuol dire scindere utilizzo dei lavoratori e assunzione delle responsabilità ad esso connesse, terziarizzando gli oneri economici e sociali che deriverebbero da una loro diretta gestione. Inoltre, occorre ricordare che il lavoratore somministrato «non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione della normativa di legge o di contratto collettivo»¹³. Le imprese più piccole (con non più di quindici dipendenti) possono dunque incrementare i propri lavoratori “a tempo indeterminato”, senza ricadere nell'obbligo al rispetto di una serie di normative sulle condizioni di lavoro, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e sicurezza del lavoro.

Abbiamo visto che soltanto una impresa su dieci conosce e immagina un ricorso allo staff leasing. Differenti sono poi le indicazioni sulla sua funzionalità nella struttura organizzativa, ovvero sulla sua preminente utilità nelle pratiche concrete di amministrazione aziendale. Per comprendere il dato occorre considerare anche la forte concorrenza che la somministrazione a tempo indeterminato subisce da altre forme di acquisizione indiretta del fattore lavoro; e in particolare da parte dell'appalto. Si trat-



12. I primi contratti di staff leasing stipulati hanno interessato in prevalenza operatori di call centres; il rappresentante della stessa Agenzia conferma che «*le esperienze di staff leasing, che si sono realizzate, hanno riguardato principalmente operatori di call centres, e molti erano collaboratori*». In tali realtà la somministrazione a tempo indeterminato è stata utilizzata, proprio come si accennava, in occasioni del lancio di nuovi prodotti o servizi, ovvero dell'acquisizione di una nuova commessa. Cfr Uccello S., *Strumento per le imprese medio-grandi*, “Il Sole-24 Ore”, 22-10-2004.

13. D.lgs. n. 276/2003, articolo 22, comma 5.

ta di due strumenti con forti somiglianze, la cui distinzione «ha da sempre dato filo da torcere a dottrina e giurisprudenza»¹⁴. E ciò appare ancor più problematico ora con le modifiche alla disciplina dell'appalto di lavoro introdotte dal d.lgs. n. 276/2003; il provvedimento amplia le ipotesi di ammissibilità dell'istituto, estendendole anche ai casi di appalto di sola manodopera, purché diretta dall'appaltatore o da suoi preposti¹⁵. Ma qual è l'opinione delle imprese? Qual è la convenienza dello staff leasing rispetto all'appalto di servizi?

Tabella 8.6 Convenienza dello staff leasing rispetto all'appalto

	V.P.
Nello staff leasing i lavoratori sono più qualificati	16,7
Nello staff leasing i lavoratori sono più motivati	19,8
Nello staff leasing l'azienda utilizzatrice ha più controllo	25
Si equivalgono	25
È sempre più conveniente l'appalto di mano d'opera	13,5
Totale	100,0

Il primo dato che è necessario evidenziare è che più del 70% degli intervistati non risponde alla domanda. Ma ciò è soltanto un'ulteriore conferma della scarsa conoscenza dello staff leasing da parte delle imprese. Escludendo tali casi, il 61,5% sostiene una maggior convenienza della somministrazione a tempo indeterminato. In misura leggermente superiore, tale convinzione è spiegata dalla possibilità di avere un maggior controllo sulla manodopera. Un quarto degli intervistati asserisce, invece, che staff leasing e appalto si equivalgono. Mentre il 13,5% intravede una maggior convenienza di quest'ultimo. Poco significative appaiono le distribuzioni per variabili strutturali. Piuttosto interessante è invece l'incrocio delle risposte a tale domanda con quelle riguardanti l'utilità dello staff leasing. Da questo si nota che a insistere sulla convenienza dello staff leasing per la miglior qualificazione dei lavoratori sono con maggior frequenza le imprese che lo considerano utile per l'esternalizzazione delle attività non centrali; si soffermano più spesso sulle possibilità di controllo le imprese che, invece, ne intravedono una maggior utilità nelle fasi di avviamento di nuove attività. Infine a sostenere l'equivalenza di staff leasing e appalto o addirittura la convenienza di quest'ultimo sono più spesso le imprese che vedono nella somministrazione di lavoro a tempo indeterminato uno strumento per delegare all'esterno una parte della gestione del personale.



14. Bonardi O., 2004, op. cit.

15. Per un esame approfondito della nuova disciplina sugli appalti di lavoro si veda il saggio di Alleva P., "La nuova disciplina degli appalti di lavoro", in Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004.

8.1.3 Ricerca e selezione, intermediazione, outplacement, borsa lavoro

Con l'obiettivo di realizzare un sistema più efficace ed efficiente di gestione del mercato del lavoro, la nuova normativa ha ampliato il campo d'azione degli operatori privati. Le società di fornitura di lavoro temporaneo si sono trasformate in Agenzie per il lavoro, guadagnando la possibilità di svolgere altre attività, complementari rispetto alla somministrazione di lavoro: dalla ricerca e selezione del personale alla mediazione tra domanda e offerta, sino alla ricollocazione professionale (il cosiddetto outplacement). Inoltre, accogliendo una richiesta di tali società, la nuova normativa ha eliminato l'oggetto sociale esclusivo: le nuove Agenzie possono anche offrire servizi diversi da quelli per i quali sono state autorizzate¹⁶; possono, per esempio, sviluppare - come stanno in gran parte già facendo - altri servizi relativi all'area del personale, quali formazione, *payroll*, consulenza organizzativa, ecc. L'effetto è dunque una profonda riorganizzazione delle Agenzie. Come spiega il rappresentante di un'associazione delle Agenzie:

“per le Agenzie c'è il passaggio dal monoprodotto alla polifunzionalità. La prima lettura che diamo della Legge Biagi è che finalmente il privato può intervenire non solo per fornire lavoro ma per fare anche altre attività. L'orientamento delle Agenzie è quello di non rinunciare a nessuna delle nuove attività, anzi alcune fanno anche qualcosa in più”.

Se è evidente il movimento delle Agenzie verso una maggiore articolazione dei servizi, occorre però domandarsi qual è il livello di penetrazione della loro offerta nel sistema produttivo italiano, sia in termini di informazione che di reale utilizzazione. A tal fine, il questionario conteneva una serie di domande atte a cogliere le previsioni delle imprese sul ricorso ai servizi aggiuntivi svolti dalle Agenzie, nonché sul grado di conoscenza in merito.

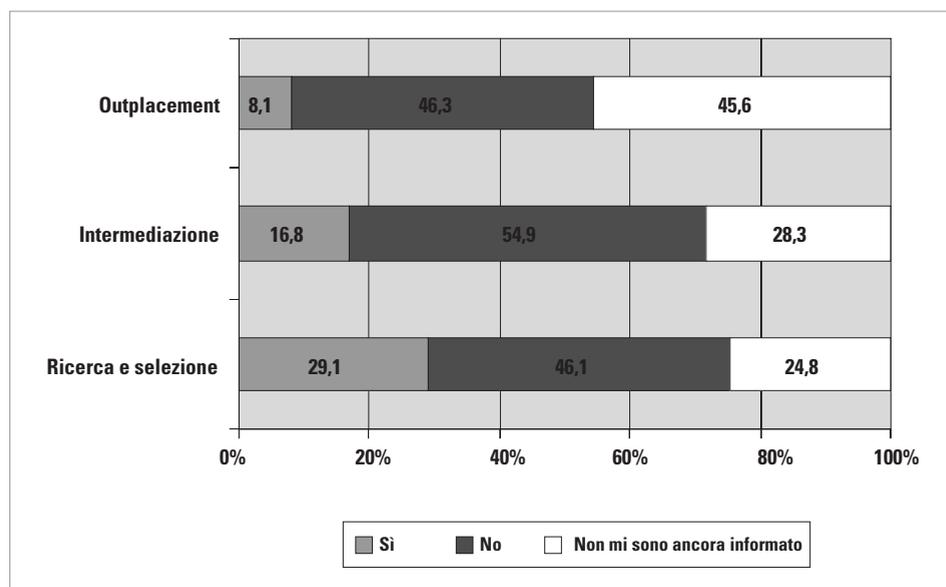
Il primo dato su cui soffermare l'attenzione è la percentuale di imprese che rispondono di non possedere ancora informazioni sufficienti per poter esprimere una previsione; una quota sempre piuttosto consistente per tutti e tre i tipi di servizio, sia pure con alcune importanti differenze. Per la ricerca e selezione del personale danno tale risposta circa un quarto delle organizzazioni; la percentuale sale al 28,8% per l'intermediazione e addirittura al 45,6% per la ricollocazione professionale. Emerge, dunque, uno scenario caratterizzato da una scarsa conoscenza - o da una conoscenza alquanto approssimativa - in merito alla riorganizzazione che sta interessando il campo delle ex società di fornitura di lavoro temporaneo, circa l'evoluzione dei pacchetti di servizi e strumenti per la gestione del personale resi disponibili dalle Agenzie per il lavoro. Un fatto rilevato anche da una recente indagine dell'Isfol, secondo la quale circa un terzo degli imprenditori dichiara di essere per niente o poco informa-



16. Tuttavia, devono avere come attività prevalente quella oggetto dell'autorizzazione; la prevalenza viene valutata a consuntivo e l'attività autorizzata deve riguardare il 50,1% dell'attività complessiva dell'Agenzia.

to; mentre quelli informati, almeno nelle linee generali, sono poco più della metà; percentuale che scende al 9% per i molto o abbastanza informati¹⁷. Se la maggior parte delle imprese sembra oramai consapevole della riforma del mercato del lavoro in atto, una quota ben più piccola ha effettivamente acquisito familiarità con le innovazioni introdotte.

Figura 8.3 Risposte alla domanda "Pensa di rivolgerti ad un'Agenzia per i nuovi servizi?"



Ancor più elevata è poi la percentuale delle imprese che dichiarano esplicitamente di non essere interessate alle nuove attività introdotte dalle Agenzie; che non prevedono, in altri termini, di rivolgersi ad esse per i nuovi servizi; sono all'incirca la metà di quelle intervistate e tra il 60% e l'85% di quelle "informate" (61,3% per la ricerca e selezione; 76,6% per l'intermediazione; 84,8% per l'outplacement). D'altra parte, occorre dire che le stesse Agenzie e loro associazioni non immaginavano una buona informazione e una ampia domanda di tali servizi. Dalle interviste qualitative è emersa, infatti, un'aspettativa piuttosto bassa al riguardo; spiegata principalmente con la saturazione del mercato dei servizi per la gestione del personale e con la presenza di una molteplicità di canali e strumenti, sia interni che esterni alle organizzazioni, e più o meno informali. Leggiamo, per esempio, la risposta del rappresentante di un'Agenzia:



17. Isfol, *Rapporto 2004*, Roma, 2004.

“il mercato del lavoro italiano è densamente popolato da aziende che operano nell’outplacement, nell’intermediazione, nella ricerca selezione, ecc. Dunque, io ritengo che, se è vero che la legge 30 prevede la possibilità anche per le ex-società di lavoro temporaneo di poter offrire altri prodotti, questo avverrà, però non sconvolgerà i bilanci di queste società in termini numerici, perché comunque la fama della maggior parte di queste società è una fama strettamente legata al lavoro interinale. [...] noi, pur offrendo tutti i tipi di prodotti, non ci aspettiamo che da questa parte arrivino degli sconvolgimenti in termini di fatturato”.

Ma esaminiamo separatamente le risposte per i tre diversi tipi di servizio. Vediamo in particolare come si distribuiscono le risposte in base ad alcune variabili strutturali. Poco significative sono le differenze tra settori di attività economica. Ad influenzare le previsioni è soprattutto la dimensione aziendale. Le imprese più piccole risultano quelle meno interessate a rivolgersi alle Agenzie per un servizio di ricerca e selezione. Tuttavia, esse costituiscono anche il segmento in cui maggiore è la percentuale di quelle che ammettono una scarsa informazione.

Tabella 8.7 Previsioni sul ricorso alle Agenzie per la ricerca e selezione per dimensioni di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Sì	17,3	31,3	37,6	29,2
No	50,6	40,1	49,5	46,0
Non mi sono ancora informato	32,1	28,6	12,9	24,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Sono, invece, le imprese medie e grandi a prevedere con maggior frequenza un simile supporto da parte delle Agenzie. Sebbene siano quelle normalmente più “attrezzate” (che possiedono al loro interno uffici e competenze per la gestione del personale più sviluppate), assai spesso ipotizzano una relazione più articolata con i nuovi operatori privati del mercato del lavoro; una partnership che contempli una molteplicità di servizi. Ciò ovviamente non può essere interpretato come ipotesi di esternalizzazione delle funzioni di gestione del personale; si tratterà più semplicemente di un’acquisizione sul mercato di alcuni specifici servizi. Ecco come rispondono all’intervista qualitativa i responsabili delle risorse umane di una grande e di una media impresa del settore manifatturiero:

“noi continuiamo ad avere un’immagine di queste società più come Agenzie di somministrazione che come società che possono offrire altri servizi. E poi abbiamo anche la presunzione che certe attività siamo ancora in grado di svolgerle al nostro interno. Pertanto, non siamo interessati ad esternalizzare queste attività ad altri soggetti. Così, rispondo senz’altro no a cedere la selezione, se per selezione intendiamo l’intera fase; se invece parliamo di un pezzo della fase, allora sì. Anche se la parte finale e le altre più importanti devono rimanere sempre in capo alla nostra azienda”.

“I nuovi servizi sono sicuramente un’evoluzione verso la quale le Agenzie possono tendere, ma società più complesse come la nostra non sono interessate; al limite si possono trovare alcuni punti di intesa: fino ad un certo punto fanno loro, poi facciamo noi. D’altra parte anche quando prendiamo con la somministrazione noi una selezione la facciamo sempre”.

Una maggior frequenza di risposte affermative si riscontra tra le imprese localizzate nel centro, nel sud e nelle isole; sono quelle che probabilmente accusano i maggiori problemi per il reperimento di forza-lavoro; in quanto svolgono le loro attività in territori contraddistinti da una carenza - anche dal punto di vista qualitativo - offerta di servizi occupazionali, sia da parte degli operatori pubblici che da parte di quelli privati.

Tabella 8.8 Previsioni sul ricorso alle Agenzie per la ricerca e selezione per area geografica

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Sì	24,6	20,0	38,5	43,2	29,2
No	46,3	55,0	51,3	36,4	46,0
Non mi sono ancora informato	29,1	25,0	10,2	20,4	24,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quasi scontata appare la relazione tra le risposte affermative a questa domanda e le risposte concernenti i principali fattori che hanno pesato nella scelta del lavoro somministrato. Le imprese che lo considerano soprattutto uno strumento per selezionare personale in vista di future assunzioni sono quelle che più di frequente prevedono un ricorso ai servizi di ricerca e selezione svolti dalle Agenzie (41,7%). Proprio la funzione attribuita all’istituto del lavoro temporaneo induce ad una maggiore attenzione verso tale aspetto della prestazione delle Agenzie, verso l’affidamento ad esse di compiti maggiori nella realizzazione di programmi di ricerca delle candidature, di valutazione dei profili e di assistenza nel primo inserimento. È verosimile che si tratti di imprese che, a prescindere dalle innovazioni introdotte dal d.lgs. n. 276/2003, già richiedevano alle società di fornitura di lavoro temporaneo un servizio qualitativamente più elevato, con un maggior contenuto di ricerca e selezione.

Ulteriori indicazioni si possono ottenere dalla Tabella 8.9 sulle modalità di utilizzo, ovvero sui motivi del non utilizzo, del servizio di ricerca e selezione delle Agenzie. Per quanto riguarda i primi, nettamente superiore è la percentuale di imprese che intendono adoperare il servizio esclusivamente per reperire figure professionali specifiche. Se si considerano soltanto le imprese che hanno risposto sì, osserviamo che ben il 74% pensa a detta modalità di utilizzo (Fig. 8.2). Le imprese di maggiori dimensioni - come già rilevato - mostrano, in generale, una più elevata propensione a rivolgersi alle Agenzie. Significativa è però la più alta frequenza con cui le imprese delle regioni centro-meridionali rispondono di voler adoperare il servizio esclusivamente per

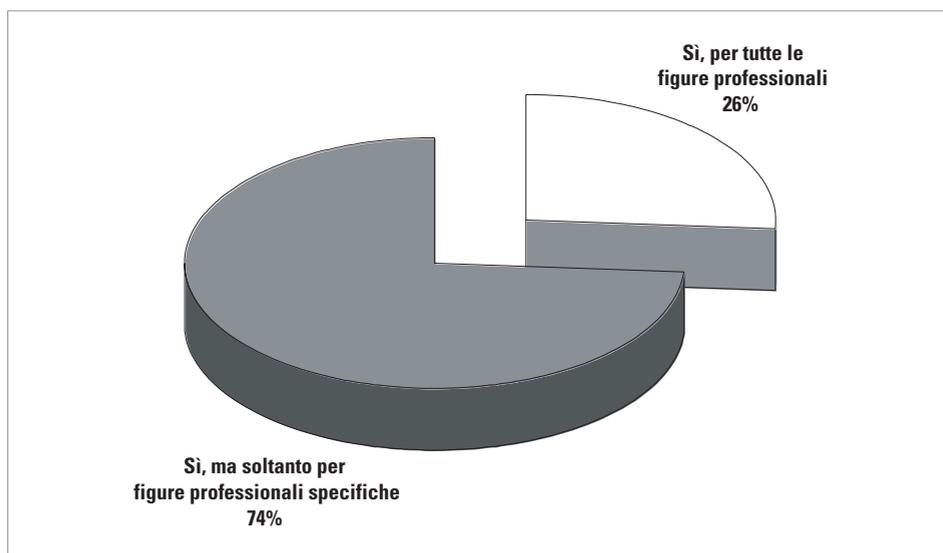
reperire figure professionali specifiche. Qui vale il ragionamento svolto sopra: si tratta di un segmento di imprese che, per le condizioni ambientali, incontra più difficoltà nel reperimento di forza-lavoro, in particolare di figure professionali specifiche.

Tabella 8.9 Modalità di utilizzo o motivi del non utilizzo al servizio di ricerca e selezione delle Agenzie per dimensioni di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Sì, per tutte le figure professionali	5,1	12,7	16,9	11,8
Sì, ma soltanto per figure professionali specifiche	30,8	32,8	37,3	33,5
No, mi rivolgerò ad Agenzie specializzate	16,7	18,2	22,9	19,2
No, preferisco utilizzare relazioni informali	26,9	14,5	3,6	14,8
No, abbiamo canali propri di selezione	20,5	21,8	19,3	20,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Analizziamo, infine, le motivazioni alle risposte negative. Le imprese che non prevedono di utilizzare il servizio di ricerca e selezione delle Agenzie pensano un po' più spesso di ricorrere ad Agenzie specializzate (35,2% delle risposte negative) o dispongono di propri canali di ricerca e selezione (37,8 delle risposte negative). A dare il primo tipo di giustificazione sono con maggior frequenza le grandi imprese. Le piccole pensano più che altro di far ricorso a canali informali; un fatto non nuovo e confermato da diverse indagini.

Figura 8.4 Modalità di utilizzo del servizio di ricerca e selezione delle Agenzie



Si è già anticipato in merito alla prudenza da parte delle Agenzie e delle loro associazioni nell'investire sui nuovi servizi. I dati sugli atteggiamenti delle imprese risultano infatti congruenti con le dichiarazioni dei rappresentanti delle Agenzie, raccolte tramite interviste qualitative. L'attività di ricerca e selezione è considerata residuale rispetto alla somministrazione di lavoro; e comunque destinata ad occupare, nella maggioranza dei casi, nicchie di un mercato alquanto "affollato" e "selvaggio".

"La ricerca e selezione è un mercato con molti competitori, anche perché finora è stato appannaggio di intermediari senza alcun controllo, dai siti internet fino al libero professionista locale. C'è prudenza nell'intervenire in un mercato che è stato finora selvaggio" (rappresentante di un'associazione delle Agenzie).

"La ricerca e selezione è un'attività di nicchia per figure di un certo tipo; purtroppo è un mercato con già molti operatori presenti. Dunque, sarà un'attività che non riguarderà una massa di soggetti, come per la somministrazione"(rappresentante di un'associazione delle Agenzie).

Alcune delle osservazioni fatte per il servizio di ricerca e selezione del personale possono valere anche per quello di intermediazione. Importante - ancora una volta - risulta la differenza territoriale; le imprese delle regioni meridionali, con maggior frequenza rispetto a quelle di altre ripartizioni, dichiarano di voler ricorrere alle Agenzie per il lavoro per tale tipo di servizio. Meno influente è, invece, la variabile dimensionale, anche se comunque si registra un più debole interesse da parte delle piccole imprese (soltanto il 13,6%, contro il 19,1% delle medie e il 17,1% delle grandi).

Tabella 8.10 Previsioni sul ricorso alle Agenzie per l'intermediazione per area geografica

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Si	14,4	11,1	18,9	27,3	16,9
No	54,0	66,7	59,5	50,0	54,9
Non mi sono ancora informato	31,6	22,2	21,6	22,7	28,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Come nel caso precedente, la maggioranza di chi prevede di adoperare le Agenzie quali mediatori tra domanda e offerta di lavoro pensa ad un utilizzo selettivo: solamente per figure professionali specifiche (circa il 76% di quelli che rispondono positivamente). Dell'ampio gruppo di imprese che escludono di rivolgersi alle Agenzie, una quota esigua (6,8%) dichiara di soddisfare le sue esigenze utilizzando il collocamento pubblico. Sono soprattutto le imprese dei servizi, in particolare del commercio e del settore alberghiero, che manifestano una maggior ritrosia. Inoltre, la percentuale degli intervistati che pensa al collocamento pubblico tende a decrescere man mano

che dalle regioni settentrionali si passa a quelle del sud e delle isole (in quest'ultima ripartizione la percentuale si ferma al 2,3%). Indicazioni che testimoniano lo scarso appeal che hanno i centri pubblici per l'impiego per le imprese. Ed è legittimo ipotizzare che il basso apprezzamento per essi sia una diretta conseguenza della loro incapacità a funzionare ovunque e in modo efficiente nel *job-matching*¹⁸.

Tabella 8.11 Utilizzo del servizio di intermediazione delle Agenzie

	V.P.
Sì, per tutte le figure professionali	9,4
Sì, ma soltanto per figure professionali specifiche	29,5
No, mi rivolgerò al collocamento pubblico	6,8
No, preferisco utilizzare relazioni informali	23,0
No, abbiamo canali propri di reclutamento	31,1
Totale	100,0

Al fine di comprendere meglio l'atteggiamento delle imprese verso il collocamento pubblico, riportiamo le dichiarazioni di alcune imprese intervistate; queste illustrano in modo più articolato i limiti e le incapacità dell'operatore pubblico:

“il principale problema ad utilizzare i centri per l'impiego è l'eccessiva burocratizzazione, che scoraggia le imprese; c'è troppa rigidità. Difficilmente troviamo manodopera attraverso i centri per l'impiego, prevalgono altri canali. E poi sono settoriali: ognuno guarda al proprio territorio, sono localistici. Oggi si parla di talenti e si cerca di prenderli dappertutto. Il centro per l'impiego ragiona ancora a livello provinciale”.

“In merito ai centri per l'impiego, non ho mai riscontrato un loro buon funzionamento. [...] Gli operatori sono spesso operatori riconvertiti da altri uffici, quindi non hanno una conoscenza specifica del settore o delle dinamiche di ricerca e selezione; si limitano a fornire dei curricula che siano affini alle posizioni che si richiedono. Pertanto qui il reclutamento avviene con molta auto-candidatura e qualche annuncio su quotidiani locali o su riviste specializzate”.

Viene invece ribadita l'importanza del canale informale, indicato dal 23% delle imprese intervistate; ma altrettanto importanti risultano i canali propri di reclutamento,



18. Al medesimo risultato giunge anche una recente indagine dell'Isae condotta su un campione di 6.200 imprese dell'industria e dei servizi; da essa emerge che soltanto il 5,7% delle imprese pensa di ricorrere ai centri pubblici per l'impiego per le nuove assunzioni. Ma tale fenomeno è confermato anche dai dati del Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere e Ministero del Welfare. Essi rivelano che il 6,8% delle imprese ricorre ai centri pubblici per l'impiego.

quali siti internet, banche dati interne, ecc., indicati da poco meno di un terzo delle aziende. A privilegiare questi canali sono soprattutto le grandi imprese. Viceversa, la conoscenza diretta - mediata da reti parentali e amicali - costituisce il canale più frequente tra le piccole imprese per le quali i rapporti fiduciari rappresentano ancora una risorsa importante e rivestono un ruolo fondamentale nell'organizzazione del lavoro.

Le risposte alla domanda sulla possibilità di ricorrere alle Agenzie per l'intermediazione risultano coerenti con quelle riguardanti la Borsa continua nazionale del lavoro. Alle imprese è stata chiesta una previsione sul suo utilizzo, una volta a regime. Il 43,3% afferma di non conoscerla. Mentre il 25,5% dichiara di non essere interessato al suo utilizzo. A conoscerla di più e a prospettare un utilizzo sono le medie e grandi imprese. Elevatissima è invece la quota delle piccole imprese che dichiara di non conoscerla: quasi il 61%; ma anche quella delle organizzazioni che operano nei servizi (51,9%) e nel settore del commercio-alberghi-ristoranti (52,3%). Dunque, più in generale, solamente un terzo delle imprese intervistate è informata e pensa di far ricorso a questo strumento. In base alle loro previsioni, tali aziende si distribuirebbero - abbastanza equamente - intorno a due principali modalità di utilizzo: per il reperimento di ogni tipo di figura professionale e per il reperimento di figure professionali specifiche.

Tabella 8.12 Previsioni sul ricorso alla Borsa del lavoro per dimensioni di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Si, per reperire figure professionali di ogni tipo	5,1	10,7	21,4	12,4
Si, ma soltanto per reperire figure professionali medio basse	8,9	14,3	11,9	12,0
Si, ma soltanto per reperire personale delle fasce svantaggiate	1,3	0,0	4,8	1,7
Si, ma soltanto per reperire figure professionali rare	0,0	8,0	6,0	5,1
No	24,1	30,4	20,2	25,5
Non la conosco	60,8	36,6	35,7	43,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Assai bassa è, infine, come anticipato, la conoscenza dell'*outplacement*, ossia dell'attività di ricollocazione professionale di un lavoratore o di un gruppo di lavoratori che le Agenzie possono svolgere su incarico di un'organizzazione privata. Per di più, tra le imprese che dichiarano di essere informate sullo strumento, soltanto il 9,3% si dice disponibile a farvi ricorso. Si tratta di una valutazione trasversale rispetto la dimen-

sione settoriale, a quella territoriale e alle altre caratteristiche strutturali delle aziende. L'unica variabile che denota una qualche influenza è quella relativa alla classe di addetti. Ancora una volta, le imprese più grandi risultano essere, oltre che più informate, anche più disponibili a farvi ricorso.

È plausibile che la bassa propensione delle imprese ad appoggiarsi alle Agenzie per la ricollocazione professionale derivi almeno in parte dalla tendenza ad internalizzare tale funzione. Un'impresa del settore bancario dichiara, per esempio: *“l'outplacement non credo che lo utilizzeremo; se ci sono problemi cerchiamo di risolverli all'interno del gruppo, magari di fare trasferimenti interni”*.

Tabella 8.13 Previsioni sul ricorso alle Agenzie per l'outplacement per dimensioni di impresa

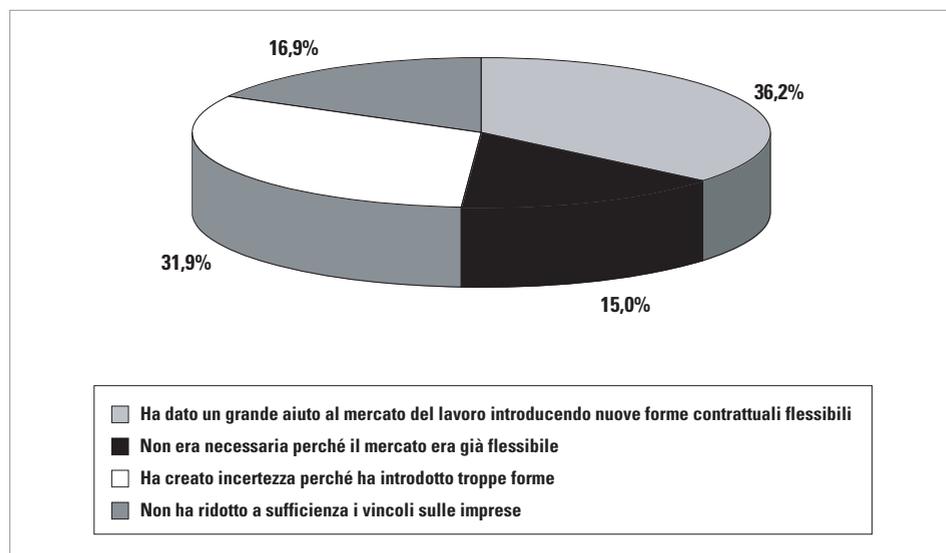
	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Sì	2,5	6,5	15,9	8,1
No	43,2	44,9	51,2	46,3
Non mi sono ancora informato	54,3	48,6	32,9	45,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

8.2 IL GIUDIZIO SULLA REGOLAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E IL SISTEMA DI WELFARE

L'ultima parte del questionario era finalizzata a cogliere il giudizio complessivo delle imprese sulla nuova normativa, sulla "direzione del mutamento" nella regolazione del mercato del lavoro. La Fig. 8.5 sintetizza le risposte degli intervistati. Soltanto un terzo (e più esattamente il 36,2%) esprime una valutazione completamente positiva. Secondo queste organizzazioni le innovazioni introdotte dalla Legge 30/2003, e dai suoi decreti attuativi, aiutano il mercato del lavoro italiano; l'aiuto sarebbe rappresentato dalla moltiplicazione tipologica delle forme di lavoro flessibile. Più del 60% delle imprese formula, invece, una valutazione negativa; tuttavia, le ragioni di tale orientamento sono profondamente diverse, talvolta antitetiche.

Osserviamo prima di tutto quel segmento, costituito da circa il 17% degli intervistati, per il quale la nuova normativa non ha ridotto abbastanza i vincoli che gravano sulle imprese. Molto probabilmente le organizzazioni che così si esprimono condividono con il primo gruppo l'aspirazione ad un mercato del lavoro con maggiori possibilità di flessibilità dell'impiego; considerano gli interventi legislativi volti a diminuire i vincoli nella gestione della forza-lavoro tra le soluzioni più appropriate per far fronte ai problemi occupazionali, a quelli di incontro tra domanda e offerta di lavoro, nonché a quelli concernenti la competitività delle imprese. Tali organizzazioni manifestano però un'esigenza - o meglio un'ansia - ancor più "radicale" di de-regolazione. In questi casi la nuova normativa è vista come un'iniziativa blanda di flessibilizzazione; il giudizio negativo deriva, dunque, dalla convinzione che, nonostante la riforma, il mercato del lavoro italiano continui a connotarsi per un'eccessiva rigidità.

Figura 8.5 Opinioni generali sulla riforma del mercato del lavoro



Del tutto diverse sono le ragioni che spiegano la valutazione negativa della restante parte di organizzazioni. Consistente è la percentuale delle imprese che disapprovano lo sventagliamento di rapporti di impiego flessibili contenuto nella riforma (quasi il 47% degli intervistati). Per alcune ciò ha accresciuto la confusione sulla normativa lavorista, producendo uno stato di notevole incertezza per gli operatori economici; per altre si tratta di un intervento non utile, non necessario, addirittura ridondante. Secondo tali organizzazioni, il mercato del lavoro italiano già possedeva un'adeguata dose di flessibilità; e confermano l'idea che la rigidità, assai spesso contestatagli, è solamente «presunta», appartiene ad un'immagine stereotipica delle sue caratteristiche¹⁹.

Proviamo ora a incrociare le risposte a tale domanda con alcune variabili concernenti la struttura delle aziende e i modelli di utilizzo della flessibilità. A fornire con più frequenza il primo tipo di risposta sono soprattutto le grandi imprese (46,4%); che sono anche le organizzazioni che meno spesso lamentano una maggior incertezza (soltanto il 25,8% contro una percentuale media del 31,9%). Inoltre, rientrano più di frequente in questo gruppo le imprese dei servizi, in particolare del settore telecomunicazioni, call centres, servizi alle imprese, servizi alle persone. Ma qui è interessante notare che, sebbene in modo più contenuto, tale risposta risulta assai ricorrente anche nella pubblica amministrazione. Molte delle organizzazioni pubbliche intervistate manifestano, infatti, un giudizio favorevole sulle innovazioni introdotte dalla nuova normativa, nonostante molte non siano applicabili all'interno di esse. Un dato che può essere interpretato come esplicitazione di un'esigenza di maggiore flessibilità, di ampliamento delle forme di lavoro flessibili cui poter ricorrere per il pubblico impiego.

Tabella 8.14 Opinioni sulla riforma del mercato del lavoro per dimensione di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Ha dato un grande aiuto introducendo forme flessibili	31,7	31,3	46,3	36,2
Non era necessaria perché il mercato era già flessibile	15,9	14,1	15,5	15,0
Ha creato incertezza perché ha introdotto troppe forme	35,4	34,4	25,8	31,9
Non ha ridotto a sufficienza i vincoli sulle imprese	17,0	20,2	12,4	16,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0



19. Cfr. Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G., *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, in "Stato e mercato", n. 71, Agosto, 2004.

Tuttavia, nel settore pubblico alta è anche la percentuale (44,8%) di organizzazioni che valutano negativamente la riforma del mercato del lavoro, in quanto avrebbe introdotto un numero eccessivo di fattispecie contrattuali, generando una situazione di forte incertezza normativa. Frequenze elevate per tale tipo di risposta si trovano pure tra le piccole e medie imprese. Rispetto alle aziende di maggiori dimensioni, esse sembrerebbero più “disorientate” di fronte ai mutamenti del contesto legislativo; un contesto che gli risulterebbe alquanto complicato. A lamentare più spesso incertezza per le troppe fattispecie contrattuali introdotte sono poi le organizzazioni situate nel nord est (41,7%) e nelle regioni meridionali (40,8%).

Infine, rileviamo una maggior frequenza del primo tipo di risposta nelle organizzazioni con una maggior vocazione alla flessibilità del lavoro. Facciamo riferimento a quelle imprese con modelli di utilizzo della flessibilità contraddistinti dalla combinazione di una molteplicità di fattispecie contrattuali e da una grande disinvoltura nella ricerca e introduzione e di nuovi istituti. Sono, per altro, le imprese che più spesso prospettano un ulteriore ampliamento delle forme di flessibilità adoperate. Come mostra la Tabella 8.15 la frequenza di tale risposta aumenta all’aumentare del numero di contratti flessibili utilizzati. Raramente dette organizzazioni sostengono la non necessità della riforma o lamentano una maggior incertezza. Al contrario, sia pur con una differenza bassa rispetto alla media, sono più spesso tra quelle che affermano l’opportunità di una maggior de-regolazione (il 17,6% dichiara che la riforma non ha ridotto a sufficienza i vincoli per le imprese).

Tabella 8.15 Opinioni sulla riforma del mercato del lavoro per numero di contratti flessibili utilizzati

	Nessuna	1	2	3 o più	Totale
Ha dato un grande aiuto introducendo forme flessibili	40,0	28,5	38,1	44,6	36,2
Non era necessaria perché il mercato era già flessibile	--	22,7	14,3	9,4	15,0
Ha creato incertezza perché ha introdotto troppe forme	36,7	32,8	32,1	28,4	31,9
Non ha ridotto a sufficienza i vincoli sulle imprese	23,3	16,0	15,5	17,6	16,9
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Al campione di imprese intervistate è stato poi chiesto di esprimere un giudizio più generico sulla riforma del mercato del lavoro, in termini di soddisfazione/insoddisfazione. La maggioranza degli intervistati si dichiara “abbastanza soddisfatto”; esigua è la quota dei molto soddisfatti. Tuttavia, merita attenzione la percentuale di coloro che si dicono del tutto insoddisfatti: circa una impresa su dieci. La distribuzione di tali risposte per variabili strutturali si presenta assai simile a quella mostrata dalla precedente domanda.

Tabella 8.16 Grado di soddisfazione sulla riforma del mercato del lavoro

	V.P.
Molto soddisfatto	3,7
Abbastanza soddisfatto	51,9
Piuttosto insoddisfatto	33,6
Del tutto insoddisfatto	10,8
Totale	100,0

A manifestare una maggior soddisfazione sono più spesso le grandi imprese, soprattutto quelle che operano nei servizi (e in particolare nel settore telecomunicazioni, call centres, servizi alle imprese, servizi alle persone, nonché nella pubblica amministrazione); circa il 62% si dice, infatti, molto o abbastanza soddisfatto. Infine, esprimono più di frequente soddisfazione le imprese del nord ovest (il 58,6% risponde molto o abbastanza soddisfatto).

Tabella 8.17 Grado di soddisfazione sulla riforma del mercato del lavoro per dimensione di impresa

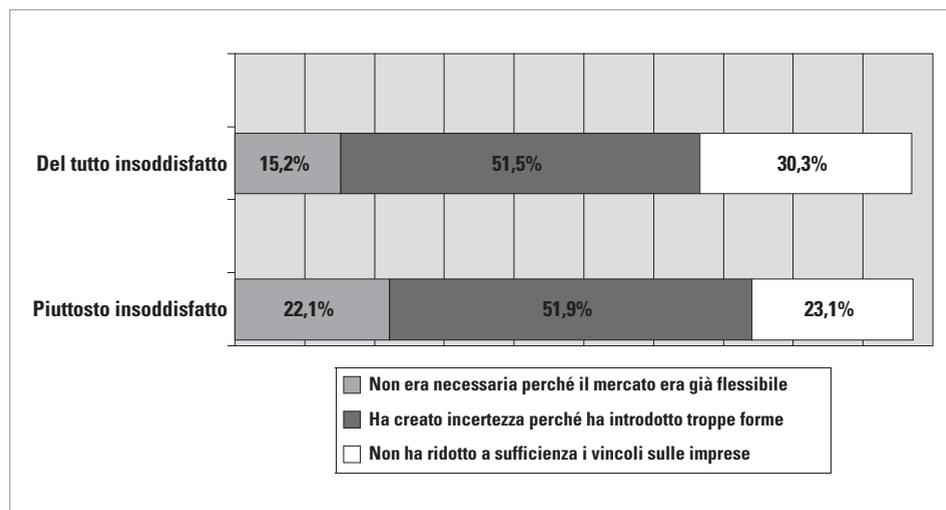
	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Molto soddisfatto	3,2	3,7	4,2	3,7
Abbastanza soddisfatto	50,0	50,7	55,2	51,9
Piuttosto insoddisfatto	35,9	34,6	30,2	33,6
Del tutto insoddisfatto	10,9	11,0	10,4	10,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

A fini meramente descrittivi, possiamo incrociare le risposte a questa domanda con quelle alla precedente. Ciò consente una prima, sia pur parziale, lettura dei motivi di soddisfazione o di insoddisfazione delle imprese. Ma soffermiamoci su questi ultimi. Circa il 52% delle organizzazioni che si dichiarano piuttosto o del tutto insoddisfatte sostiene che la riforma ha introdotto troppe fattispecie contrattuali e ha creato incertezza. Il 22,1% di quelle piuttosto insoddisfatte e il 15,2% di quelle del tutto insoddisfatte afferma, invece, che non era necessaria, in quanto il mercato del lavoro italiano possedeva già una dose sufficiente di flessibile. Infine, il 23,1% e il 30,3%, di quelle che scelgono rispettivamente la prima e la seconda modalità di risposta, parlano di un impatto ancora non soddisfacente sui vincoli posti alle imprese.

Attraverso una domanda aperta si è quindi cercato di ottenere maggiori informazioni circa i motivi di soddisfazione/insoddisfazione. Vediamo i risultati emersi dall'analisi del contenuto. Il *corpus*, costituito dall'insieme delle risposte ricevute, presenta un

vocabolario abbastanza ricco. Le parole più rilevanti in termini di significato e di frequenza sono <lavoro> (48 occorrenze), <flessibilità> (34 occorrenze). Tra i segmenti ripetuti ricorrono abbastanza spesso <forme contrattuali> (14 occorrenze), <ha creato>, <ha introdotto> (per entrambi 14 occorrenze). La semplice osservazione delle occorrenze conferma dunque un fatto piuttosto scontato: la maggior parte delle spiegazioni sul grado di soddisfazione/insoddisfazione vertono sulla questione della flessibilità del lavoro.

Figura 8.6 Composizione degli insoddisfatti in base alle opinioni sulla riforma del mercato del lavoro



Coloro che si dichiarano “molto soddisfatti” insistono sulla <maggiore flessibilità>, ossia sulla fatto che la nuova normativa <ha creato più flessibilità> o <garantisce più flessibilità>. Ma frequenti sono anche espressioni che attengono alla <occupazione>; il giudizio positivo è sovente spiegato con la previsione di un incremento dei posti di lavoro, quale conseguenza diretta della riforma. Risultati simili si riscontrano anche nelle risposte di coloro che si dichiarano “abbastanza soddisfatti”. Qui si rilevano però anche espressioni che evidenziano una certa preoccupazione per la <incertezza> che ancora caratterizza la nuova regolazione del mercato del lavoro.

Parlano ancor più di frequente di <incertezza> le organizzazioni che si dicono piuttosto insoddisfatte della nuova normativa. E nelle loro spiegazioni spesso ricorrono espressioni che lamentano i <troppi contratti>, le <troppe fattispecie>, la <troppa flessibilità>. Questo eccesso ha provocato una notevole <confusione>; ha reso alquanto <complicato> il sistema di regolazione del mercato del lavoro. In questo segmento si collocano però anche le imprese che motivano l’opinione negativa con la scarsa spinta de-regolativa che - secondo loro - caratterizza la riforma; sono quelle che più spesso fanno riferimento ad una non sufficiente riduzione dei <vincoli>.

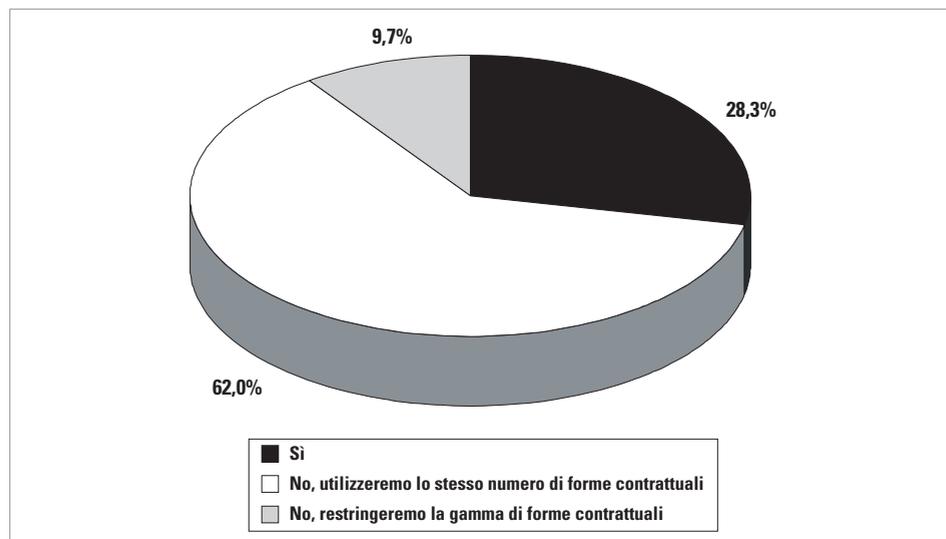
La questione degli ancora <troppi vincoli> ricorre ovviamente anche tra le organizzazioni “del tutto insoddisfatte” dalla nuova normativa. Tuttavia, la circostanza più interessante è che in tale gruppo frequenti sono i richiami ai <lavoratori>. Questi richiami sono solitamente collocati in contesti discorsivi in cui si fa riferimento alla mancanza di <certezze>, di <sicurezze>, ovvero alla <instabilità> che la riforma produce; alcune volte si sostiene addirittura il suo carattere <dannoso>, <pericoloso> per le persone che lavorano.

Riassumendo, l’analisi testuale delle domande aperte sui motivi di soddisfazione/in-soddisfazione conferma quanto già in parte anticipato. La riforma è considerata soddisfacente in quanto amplia i margini di manovra nella gestione della forza-lavoro, introducendo ulteriori forme di flessibilità. E in alcuni casi si torna a sostenere il legame tra flessibilità e occupazione: un incremento della prima produrrebbe - in modo più o meno meccanico - un incremento della domanda di lavoro, quindi un aumento dei posti e un abbassamento della disoccupazione.

Le ragioni dell’insoddisfazione si suddividono invece in due gruppi fondamentali. Per una parte delle organizzazioni che esprimono tale opinione, la riforma non ha modificato nella sostanza il sistema di regolazione del mercato del lavoro, che continuerebbe a caratterizzarsi per la presenza di troppi vincoli all’agire delle imprese; la nuova normativa non ha, in altri termini, de-regolato a sufficienza, lasciando immutate molte delle limitazioni pre-esistenti. Viceversa, per un’altra parte delle imprese - più consistente - la riforma è insoddisfacente in quanto ha aumentato a dismisura le forme di flessibilità, con la “conseguenza inattesa” di produrre una notevole incertezza e confusione. Il precedente impianto normativo conteneva già gli strumenti necessari per soddisfare le esigenze di gestione flessibile della forza-lavoro. La politica di de-regolazione intrapresa potrebbe comportare - per alcuni intervistati - abusi di flessibilità, con un ulteriore caduta dei livelli di tutela e di protezione sociale e un pericoloso incremento della precarietà lavorativa.

Un aspetto importante è poi costituito dalla dinamica del modello di utilizzo della flessibilità. In proposito si è chiesto alle organizzazioni intervistate di fornire una previsione circa il ricorso alle diverse forme di flessibilità, in termini di ampliamento/restringimento di quelle già praticate. Come mostra la Figura 8.7, circa sei imprese su dieci dichiarano di non essere intenzionate a modificarne il numero; non prospettano, in altri termini, né un loro aumento né una loro diminuzione. A pensare ad un ampliamento è invece il 28%. Più contenuta è la quota che pensa ad un restringimento. Tale dato appare coerente con quanto rilevato nel precedente paragrafo: più della metà degli intervistati propende per una flessibilità misurata e auspica una quota di lavoro flessibile non superiore al 10%. Queste sono le organizzazioni che meno frequentemente pensano ad un ampliamento della gamma di fattispecie contrattuali non standard. Frequenza che, al contrario, aumenta con l’innalzarsi della “quota ideale” di flessibilità (il 34,3% delle imprese che auspicano una quota di lavoro flessibile tra l’11 e il 30%, il 42,9% di quelle che ne auspicano addirittura più del 30%).

Figura 8.7 Previsioni sull'ampliamento della gamma di contratti flessibili



Il ricorso ad una gamma più ampia di contratti flessibili è prospettata più spesso dalle grandi imprese (il 39,3%, contro il 23% circa delle medie e delle piccole). Si evidenziano, inoltre, alcune -moderate- differenze settoriali: le organizzazioni dei servizi (comprese, ancora una volta, quelle della pubblica amministrazione) presentano una frequenza di risposte affermative più elevata (32,7%). Più interessanti appaiono le differenze territoriali. A prevedere più spesso l'introduzione di nuove forme di lavoro flessibile sono le organizzazioni localizzate nel centro, ma soprattutto nel Sud e delle Isole. Un dato che può essere interpretato come indicatore di un'evoluzione in corso del tessuto produttivo meridionale verso *mix* più articolati di flessibilità²⁰.

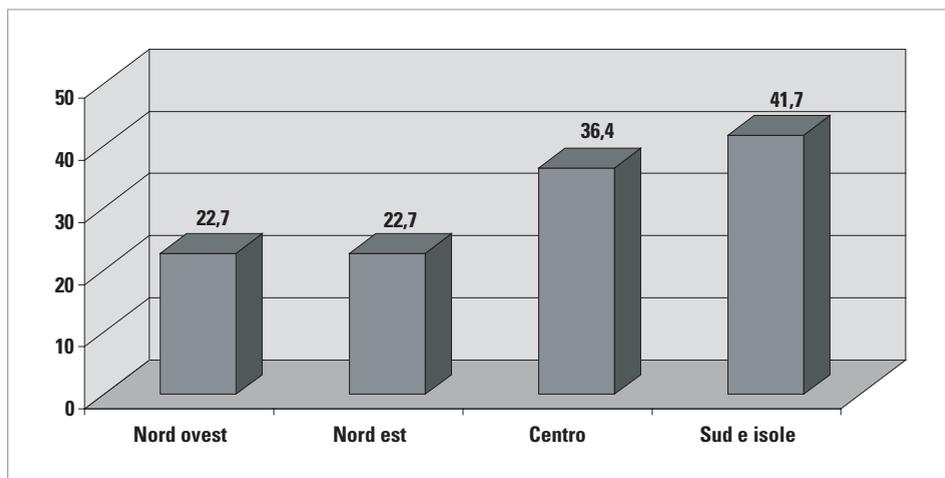
Tabella 8.18 Previsioni sull'ampliamento della gamma di contratti flessibili per dimensione di impresa

	Fino a 20 addetti	Da 21 a 200 addetti	Oltre 200 addetti	Totale
Sì	23,2	23,8	39,3	28,3
No, utilizzeremo lo stesso numero di forme contrattuali	69,5	61,1	56,2	62,0
No, restringeremo la gamma di forme contrattuali	7,3	15,1	4,5	9,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

»»»

20. Un risultato simile era emerso anche dall'indagine curata da Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Roma, Ediesse, 2001.

Figura 8.8 Imprese che prevedono un ampliamento della gamma di contratti flessibili per area geografica



Proviamo ora a incrociare tali indicazioni con quelle riguardanti l'attuale modello di utilizzo della flessibilità, e in particolare il numero di contratti flessibili cui già si fa ricorso. Ne emerge una significativa associazione: la propensione all'ampliamento cresce con l'aumentare del numero di fattispecie contrattuali già adoperate. Tali dati delineano un segmento di imprese contraddistinto da un'elevata vocazione alla flessibilità, da mix ampi e piuttosto articolati di rapporti di impiego "non standard". La sua definizione è soltanto in parte connessa a variabili strutturali, mentre appare strettamente legata alle strategie e alle opzioni di gestione della forza-lavoro seguite. Per altro è proprio in queste strategie e opzioni che va ricercata la spiegazione della crescente flessibilizzazione dei rapporti di impiego.

Tabella 8.19 Previsioni sull'ampliamento delle forme contrattuali per numero di contratti flessibili già utilizzati

	Nessuna	1	2	3	4 o più	Totale
Sì	10,7	25,2	27,5	36,4	43,9	28,3
No, utilizzeremo lo stesso numero di forme contrattuali	75,0	64,4	60,0	60,6	51,3	62,0
No, restringeremo la gamma di forme contrattuali	14,3	10,4	12,5	3,0	4,8	9,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le ultime domande del questionario miravano a comprendere le opinioni degli imprenditori su alcune questioni con forti implicazioni sociali: le soluzioni migliori per aumentare l'occupazione e gli interventi sul sistema di welfare, sulle garanzie e protezioni sociali.

Esaminiamo le risposte al primo interrogativo. La soluzione indicata più di frequente, quindi considerata più utile, è la concessione di incentivi (in termini di sgravi contributivi e fiscali) alle imprese che creano posti di lavoro stabili. Questa è seguita dalla richiesta di sostegno economico alle aziende che investono nell'innovazione. Più distante vi è poi la richiesta di un incremento e di una maggiore "appropriatezza" della spesa per la formazione.

Tabella 8.20 Soluzione più utile per aumentare l'occupazione

	V.P.
Dare sgravi contributivi e fiscali a chi assume stabilmente	33,9
Offrire incentivi alle imprese per innovare	25,9
Spendere molto di più e meglio in formazione	12,2
Aumentare la possibilità di assumere lavoratori flessibili	11,8
Rendere possibile il licenziamento quando occorre	9,6
Collegare i salari territoriali a produttività e carovita	5,5
Aumentare gli orari di lavoro	0,7
Altro	0,4
Totale	100,0

La soluzione considerata meno utile è, invece, l'aumento degli orari di lavoro. Con frequenze notevolmente più basse, vengono poi indicate: una maggior libertà di licenziamento e la possibilità di assumere forza-lavoro con contratti flessibili.

I dati confermano quanto emerso da una precedente indagine sulle opinioni di imprenditori e dirigenti. Anche nella presente indagine va posto in evidenza un elemento. Pur avendo a che fare con un universo di "organizzazioni flessibili", ossia di realtà che ricorrono o hanno fatto ricorso alla flessibilità, emerge un forte interesse degli intervistati ad assumere stabilmente i lavoratori impiegati nel processo produttivo, «sia pure dietro la contropartita di un incentivo economico»²¹.

Poco significativa risulta l'influenza delle variabili strutturali sui suggerimenti forniti. L'unica circostanza di un certo interesse è la maggior frequenza di indicazioni a favore di un sostegno economico alle aziende che investono nell'innovazione riscontrata



21. Accornero A., Altieri G., Oteri C., 2001 op. cit.

tra le imprese del settore manifatturiero. È plausibile interpretare questo fatto come ennesima testimonianza della situazione problematica in cui versa il settore manifatturiero; sicuramente più esposto alla concorrenza internazionale, e in particolare a quella dei paesi di nuova industrializzazione, con un più basso costo del lavoro. Qui la via più promettente appare una “via alta alla flessibilità”, basata su una continua innovazione dei processi e dei prodotti, su condizioni di lavoro più favorevoli e su produzioni diversificate e di qualità; ma questa è anche la via più difficoltosa, soprattutto per le realtà organizzative già in sofferenza; e proprio ciò spiega l’insistenza di tante imprese del settore su forme di sostegno pubblico.

Tabella 8.21 Soluzione meno utile per aumentare l’occupazione

	V.P.
Aumentare gli orari di lavoro	51,3
Rendere possibile il licenziamento quando occorre	12,9
Aumentare la possibilità di assumere lavoratori flessibili	9,1
Collegare i salari territoriali a produttività e carovita	8,8
Dare sgravi contributivi e fiscali a chi assume stabilmente	7,6
Spendere molto di più e meglio in formazione	6,1
Offrire incentivi alle imprese per innovare	4,2
Totale	100,0

Passiamo ora ai suggerimenti sul futuro del sistema di welfare. Le risposte restituiscono l’immagine di un sistema produttivo preoccupato. Le prime tre modalità, che raccolgono il 73% delle risposte, contengono tutte - anche se per motivi diversi - un’indicazione di non sostenibilità dell’attuale sistema di welfare; e postulano tutte la necessità di una sua ri-definizione. Nello specifico: il 30,9% degli intervistati suggerisce di ripensarlo per aumentare la competitività delle imprese; una percentuale di poco inferiore chiede di adattarlo all’invecchiamento della popolazione; e il 14,1% chiede esplicitamente di modificarlo per abbattere gli oneri a carico delle imprese. Pochissime sono le organizzazioni che sostengono l’esigenza di mantenere e difendere, così come sono, le attuali forme di protezione sociale. E poche sono anche quelle che pensano ad un’estensione ai soggetti meno protetti; neanche come *trade-off* per le minori tutele e garanzie conseguenti alla flessibilizzazione praticata.

Tabella 8.22 Opinione sul futuro del welfare e delle garanzie e protezioni sociali

	V.P.
Vanno ripensati per aumentare la competitività	30,9
Vanno riformati per adattarsi all'invecchiamento della popolazione	28,0
Vanno estesi a soggetti meno protetti	18,4
Vanno rivisti perché costano troppo	14,1
Vanno difesi a tutti i costi così come sono	8,6
Totale	100,0

conclusioni

L'analisi condotta consente di tracciare alcune conclusioni in merito alla dinamica, alle caratteristiche e ai problemi che pone l'utilizzo di lavoro somministrato nel sistema delle imprese italiane in seguito ai cambiamenti normativi legati all'entrata in vigore della legge 30/2003.

Un primo aspetto da rilevare è l'attuale stabilizzazione del comparto della somministrazione, dopo la fase iniziale caratterizzata da una sostenuta crescita. Dal 2000 al 2002 il mercato della somministrazione, infatti, era cresciuto in media del 75,4%, mentre nell'ultimo biennio soltanto del 18,5%. Tale dinamica riflette in parte l'evoluzione naturale del settore, ma registra anche il rallentamento dell'economia dell'ultimo biennio, come anche l'aumentata concorrenza di altre forme di lavoro flessibile preesistenti o introdotte dalla legge 30.

La crescita moderata del comparto della somministrazione è attribuibile sostanzialmente ad un'estensione della platea degli utilizzatori, ma anche - in particolare nell'ultimo anno - ad un aumento dell'intensità di utilizzo dello strumento e parzialmente ad un allungamento della durata delle missioni. Tutto ciò dimostra e conferma il carattere ormai sistemico assunto da questo strumento di flessibilità nel mercato del lavoro italiano¹.

La diffusione dello strumento della somministrazione in nuovi comparti produttivi, diversi dal tradizionale settore manifatturiero e metalmeccanico, ha avuto l'effetto di modificare anche alcuni aspetti qualitativi di questo mercato. Così, se prima il lavoratore interinale tipo era un maschio, relativamente giovane e con una qualifica operaia, attualmente - con la crescita degli utilizzatori nei settori terziari - più della metà dei lavoratori somministrati è una donna, spesso adulta, che svolge un lavoro tradizionale di tipo impiegatizio o lavora in aree vecchie e nuove del commercio (addette ai servizi negli alberghi e ristoranti, operatrici di call center, commesse nei supermercati, ecc.) ed ha un livello di istruzione mediamente più elevato che in passato. Dall'indagine emerge, infatti, che ben il 48% dei lavoratori somministrati è donna, che il



1. Altieri G., Oteri G., 2004, op. cit.

47,6% ha un diploma e ben il 13% ha una laurea e che il 36% svolge un lavoro di tipo impiegatizio. Sostanzialmente, dunque, il profilo del lavoratore interinale-tipo non ha più una connotazione esclusivamente di tipo operaio-industriale.

Sul cambiamento del profilo sociale dei lavoratori, tuttavia, non ha influito soltanto l'estensione della somministrazione al terziario, ma anche l'attuale fase di stagnazione economica, che spinge anche i lavoratori più istruiti ad accettare lavori in somministrazione, spesso con qualifiche inferiori al titolo di studio posseduto. Infatti, il 60% delle imprese utilizza la somministrazione per profili bassi. Altrettanto, tra i lavoratori interinali molto più che in passato, è frequente la presenza di soggetti *over 40* espulsi dal sistema produttivo, che cercano attraverso questa via un reinserimento nel mercato del lavoro.

Un indicatore dell'assestamento del settore è rappresentato dal fatto che il 60% delle imprese utilizzatrici ha introdotto il lavoro interinale prima del 2003, sicché si può affermare che le Agenzie hanno ormai una quota di clientela consolidata, confermata anche dal 40% di imprese che utilizza il lavoro somministrato in modo sistematico e ricorrente. Per questa tipologia d'imprese la somministrazione si colloca, dunque, in modo strategico nella gestione degli organici complessivi e svolge una funzione di "mercato interno".

Va evidenziato tuttavia che prevale, tra le imprese italiane, un utilizzo occasionale del lavoro in somministrazione, confermato anche dalla durata delle missioni, generalmente breve e dalla loro bassa frequenza. Quasi il 70% delle imprese utilizza missioni di durata inferiori a tre mesi, e in ben un terzo delle imprese la durata non supera i 30 giorni. Va anche rilevata la modestia di missioni, sia di brevissima che di lunghissima durata; infatti, soltanto il 13% delle imprese utilizza missioni molto brevi (inferiori a 4 giorni) e meno di un terzo utilizza missioni molto lunghe (oltre i 90 giorni). Infine, il 75% delle imprese ricorre poi ad una proroga della missione, che è dunque una flessibilità nella flessibilità, ma anche un incentivo al ricorso al lavoro somministrato.

I risultati dell'indagine sulle ragioni per le quali le imprese ricorrono alla somministrazione confermano un dato ricorrente anche in altre ricerche realizzate precedentemente all'entrata in vigore della legge 30/2003: l'esigenza di far fronte alle punte di produzione impreviste è il principale motivo di ricorso alla somministrazione, seguito dal sostituire personale assente per malattia o maternità e dal far fronte alle punte di produzione previste. Nonostante l'allargamento delle causali contenute nell'attuale normativa, i motivi per i quali le imprese utilizzano il lavoro somministrato dunque, sono sostanzialmente rimasti immutati nel corso del tempo.

Le modifiche intervenute sembrano derivare piuttosto dai cambiamenti nella tipologia delle imprese utilizzatrici. Le caratteristiche produttive delle imprese, infatti, condizionano i loro modelli di comportamento sia in relazione alle motivazioni che alle caratteristiche delle missioni. Così, ad esempio, le imprese che operano nell'ambito del commercio, alberghi e ristoranti utilizzano prevalentemente missioni di durata inferiore ad un mese; le missioni più lunghe si riscontrano invece nelle imprese dei servizi ed in particolare della pubblica amministrazione. È proprio in questo settore, soprattutto ai livelli locali, che si va diffondendo il lavoro somministrato, pur con una

sua specificità nelle modalità di utilizzo. In circa la metà delle istituzioni la somministrazione svolge infatti un ruolo sistematico nella gestione della mano d'opera, con missioni di durata tendenzialmente lunga e un ricorso allo strumento di carattere continuativo. È piuttosto probabile, dunque, che le istituzioni pubbliche, a fronte della necessità di mano d'opera aggiuntiva e delle difficoltà di seguire i normali canali di assunzione della pubblica amministrazione, tendano ad utilizzare anche il lavoro in somministrazione per gestire servizi vecchi e nuovi, per dotarsi di competenze non reperibili in organico e per sostituire rapidamente personale assente per malattia o maternità. Un effetto, comunque, attribuibile alla politica di blocco delle assunzioni nel pubblico impiego, che si protrae ormai da alcuni anni.

Diversi modelli d'utilizzo del lavoro somministrato caratterizzano, inoltre, le vecchie e le nuove imprese utilizzatrici. Così le vecchie imprese utilizzatrici, le *habitué* della somministrazione, apprezzano la possibilità di selezionare il personale da destinare ad una assunzione e mostrano un utilizzo dello strumento più misurato di quelle imprese che invece hanno introdotto solo recentemente il lavoro in somministrazione. Per quest'ultime, al contrario, che utilizzano lo strumento più intensamente, conta invece il poter disporre di personale con tempi ed orari non standard, ma anche l'evitare, attraverso questa forma contrattuale, i vincoli al licenziamento. Sicché, la somministrazione è per loro soprattutto un mero strumento di flessibilizzazione della mano d'opera. Contrariamente a quanto emerso nell'indagine dell'IRES del 2003, vi sarebbe poi una quota significativa di imprese (21%) che ricorre alla somministrazione anche per non incorrere nei vincoli che la normativa pone al licenziamento del personale dipendente. Un risultato attribuibile in buona misura al clima di maggiore incertezza e sfiducia dell'attuale fase economica, che spinge le imprese a valutazioni di maggiore cautela nell'incremento del proprio personale interno².

Molte ricerche, nel passato, si sono soffermate sul ruolo di *job placement* svolto dal lavoro interinale, ed in effetti la somministrazione continua ad essere tuttora per una quota, se pur minoritaria di aziende (il 20%), uno strumento per la selezione di personale destinato ad una assunzione. Nell'ultimo anno, tra le imprese intervistate, soltanto al 37,1% è capitato di assumere stabilmente uno o più lavoratori interinali/somministrati. Una percentuale piuttosto bassa, specie se confrontata con i risultati della precedente indagine svolta dall'IRES nel 2003, da cui risultava che ben il 55% delle imprese aveva assunto stabilmente dei lavoratori interinali. Un dato che indubbiamente riflette l'andamento negativo dell'attuale ciclo economico. Ricordiamo infatti che il 2002 era stato invece un anno ancora positivo per la domanda. Nelle missioni



2. Si veda a tale proposito quanto dichiarato da Confindustria "L'economia italiana rallenterà nuovamente nel 2005 (1,0%) per poi riprendersi lievemente nel 2006 (1,3%). Il divario di crescita rispetto all'area dell'euro, ulteriormente allargatosi nel 2004, continuerà quindi a rimanere significativo. Oltre che compromessa dal deludente risultato del quarto trimestre del 2004 (-0,4% rispetto al trimestre precedente), la crescita del 2005 sarà fortemente penalizzata dall'elevato livello del prezzo del petrolio e dalla debolezza del dollaro.(...) Il clima di fiducia delle famiglie e delle imprese stenta a riprendersi". (www.confindustria.it)

di lavoro interinale, dunque, convivono le esigenze di flessibilità delle imprese con le funzioni di selezione del personale, anche se in misura minore che in passato³.

In media le imprese intervistate hanno assunto il 26,5% dei lavoratori in somministrazione in missione presso di loro, un dato in linea con quelli rilevati dall'IRES nell'indagine precedente, ma inferiore a quello indicato dalle associazioni delle Agenzie⁴.

Un elemento quindi degno di rilievo, che tuttavia non giustifica l'enfasi che molto spesso viene posta sul ruolo stabilizzante del lavoro interinale, visto che le probabilità di essere assunto di un lavoratore impegnato con un contratto dipendente a termine sono decisamente più elevate⁵. Va comunque ricordato che la funzione che la normativa assegna al lavoro interinale non è la stabilizzazione del lavoratore.

Sul piano più generale si noti come la capacità propria della somministrazione di produrre occupazione stabile derivi anche da un effetto ottico. Si consideri, infatti, che le imprese che si rivolgono alle Agenzie soprattutto per le loro capacità nel selezionare la manodopera assai probabilmente avrebbero comunque assunto quei lavoratori, indipendentemente dallo strumento della somministrazione.

La percentuale di assunti al termine della missione è, infatti, fortemente associata al motivo per il quale l'impresa ricorre alla somministrazione, sicché, come era lecito attendersi, le imprese che la utilizzano soprattutto per reperire determinate figure professionali, sono quelle che stabilizzano maggiormente i lavoratori al termine della missione: il 57% delle imprese, che ricorrono alla somministrazione per questo motivo, stabilizza una quota di lavoratori superiore al 30%. D'altronde le imprese, una volta trovati i lavoratori "adatti", non hanno interesse a sostituirli con altri lavoratori. Tra le imprese che viceversa stabilizzano in minor misura i lavoratori interinali vi sono soprattutto quelle che vi ricorrono "per far fronte ai picchi produttivi previsti" o "per sostituire personale assente per malattia o maternità". Abbiamo intervistato alcune imprese che utilizzano tale strumento proprio per queste ragioni e che in realtà hanno interesse nel mantenere un rapporto "esterno" con questi lavoratori.

Le imprese che utilizzano la somministrazione sono imprese vocate alla flessibilità. Infatti, il 38,9% usa anche un'altra forma di lavoro flessibile oltre il lavoro somministrato, più di un quarto ne utilizza altre due, il 10,5% altre tre. Vi è poi il 12% circa che utilizza 4 o più forme di lavoro flessibile oltre la somministrazione.

Le imprese che hanno introdotto l'interinale tra il 1997 e il 1999 sono anche quelle che utilizzano più frequentemente mix di forme contrattuali, mentre viceversa tra quelle che hanno conosciuto lo strumento di recente, più della metà ha al massimo un'altra forma di lavoro flessibile. È presumibile che le imprese *habituè* del lavoro sommini-



3. Si veda Ichino A., Mealli L., Nannicini T. *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabil?*. Rapporto di ricerca per il Ministero del Lavoro, agosto 2003

4. Secondo i dati ALLT, APLA, Confinterim la percentuale di persone assunte al termine della missione sarebbe pari al 35%. Cfr. www.confinterim.it, dati dicembre relativi alle imprese associate.

5. Una conferma viene anche dalla ricerca realizzata da Ichino A., Mealli L., Nannicini T. da cui si evince che "il lavoro interinale offre un trampolino efficace ma non migliore di quello offerto da altre esperienze di lavoro per transitare dalla non occupazione ad una occupazione permanente".

strato siano più “disinvolte” delle “nuove” nell’utilizzo dei vari strumenti di lavoro flessibile. Sostanzialmente, quindi, non vi è una netta preferenza delle imprese nel ricorrere ad un’unica forma di lavoro flessibile, specializzandosi nel suo impiego. L’indagine, tuttavia, segnala che le imprese che utilizzano meno le altre formule contrattuali flessibili hanno un uso più intenso della somministrazione, e viceversa. Ciò indurrebbe quindi a ipotizzare un effetto sostituzione tra la somministrazione e le altre forme di lavoro flessibile. Rispetto, in particolare al lavoro in somministrazione, oltre il 42% delle imprese intervistate ritiene, in ogni caso, di utilizzarlo in maniera già sufficiente, il 22,1% pensa che ne impiegherà di meno e viceversa il 20,2% ritiene probabile nel futuro prossimo un impiego dello strumento maggiore dell’attuale. Le imprese del manifatturiero e del commercio sono anche quelle che più frequentemente ritengono di impiegarne già a sufficienza, e del resto sono quelle in cui l’intensità dell’utilizzo raggiunge già le percentuali più elevate. Quasi il 30% degli imprenditori dei servizi ritiene invece che ne impiegherà di meno.

La propensione all’ampliamento in generale delle forme di lavoro flessibile cresce con l’aumentare del numero di fattispecie contrattuali già adoperate. Si delinea dunque un segmento di imprese contraddistinto da un’elevata vocazione alla flessibilità, da mix ampi e piuttosto articolati di rapporti di impiego “non standard”. La sua definizione è soltanto in parte connessa a variabili strutturali, mentre appare strettamente legata alle strategie e alle opzioni di gestione della forza-lavoro seguite. Mentre in generale le imprese intervistate, imprese ricordiamo vocate alla flessibilità, non sembrano esprimere bisogni “esasperati” di lavoro flessibile. La quota di lavoro flessibile ideale è infatti in media del 17%.

L’indagine del resto mette in rilievo che le innovazioni introdotte dal d.lgs. n. 276/2003 producono risultati di molto inferiori alle aspettative delle Agenzie. Con riferimento ai cambiamenti relativi alla fornitura di lavoro temporaneo, l’estensione del campo di applicazione dell’istituto alle funzioni «riferibili all’ordinaria attività dell’utilizzatore» e l’attenuazione delle disposizioni sui limiti quantitativi avevano fatto immaginare a tante Agenzie un aumento dell’intensità d’impiego della somministrazione di manodopera. La previsione delle imprese, frutto dell’indagine di campo evidenzia, viceversa, che la maggioranza delle imprese non prevede, sostanziali modificazioni per il futuro, rispetto ai cambiamenti già avvenuti. Soltanto poco più di quattro organizzazioni su dieci dimostrano interesse per l’ampliamento delle ipotesi di ammissibilità dell’istituto. Quelle che ne fanno ricorso da più tempo, in cui prevale un uso sistematico-ricorrente soprattutto come strumento per “provare” personale in vista di future assunzioni o per reperire specifiche figure professionali, sono le meno interessate. Esse costituiscono un segmento - piuttosto consistente - poco propenso a cambiare un modello di utilizzo del lavoro somministrato ormai consolidatosi. L’indagine evidenzia un debole impatto sul ricorso alla somministrazione anche da parte delle nuove disposizioni sui limiti quantitativi. Ma su tale aspetto occorre considerare il ruolo giocato dalla contrattazione collettiva, esplicitamente demandata a fissare le percentuali massime di utilizzo. I contratti rinnovati hanno ristretto le possibilità di un aumento del ricorso alla somministrazione, con-

fermando assai spesso le precedenti norme contrattuali, quindi i pre-esistenti limiti quantitativi.

Viceversa, basse erano le aspettative delle Agenzie sul ricorso allo staff leasing e in tal caso risultano in linea con le previsioni delle imprese; o meglio con le “non previsioni” in merito: più di sei imprese su dieci affermano, infatti, di non conoscere in modo approfondito lo staff leasing, di non avere sufficienti informazioni per esprimersi su un suo possibile utilizzo. Della restante parte la maggioranza ne esclude un'utilizzazione⁶. Le ragioni sono tuttavia diverse; le imprese che manifestano tale orientamento si dividono in due tipi assai distanti per cultura organizzativa e in particolare per l'atteggiamento verso le forme di acquisizione indiretta del fattore lavoro. Nel primo gruppo tipologico si collocano quelle più favorevoli a quest'ultima strategia, ma che, ciò nonostante, prediligono altre modalità di esternalizzazione, diverse dalla somministrazione a tempo indeterminato. Sono state senz'altro incuriosite dall'innovazione introdotta dal d.lgs. n. 276/2003, ma dopo aver acquisito una serie di conoscenze sul nuovo strumento, lo hanno valutato meno conveniente rispetto a quelle forme più tradizionali - e già praticate - di *outsourcing*.

Nel secondo gruppo troviamo, invece, le imprese che pongono grande attenzione all'instaurazione e al mantenimento di buone relazioni sindacali al loro interno. Anch'esse propendono per modelli che contemplano diverse forme di flessibilità, ma si tratta quasi sempre di flessibilità negoziata con le rappresentanze dei lavoratori. Qui l'adozione dello staff leasing è frenata dalla volontà di non rompere una simile consuetudine; fatto che aprirebbe un possibile conflitto con la forza lavoro e alcune organizzazioni sindacali che si sono esplicitamente dichiarate contrarie a tale modalità di impiego della manodopera. Ma le imprese di questo gruppo si distinguono spesso anche per un maggior investimento nell'innovazione e nella qualità dei prodotti, quindi nella qualificazione e nell'aggiornamento delle competenze professionali della manodopera; esse perseguono pertanto una politica del personale maggiormente orientata all'acquisizione diretta del fattore lavoro e alla cooperazione con esso. In tali contesti basso risulta il ricorso alla flessibilità numerica e ancor di più alle esternalizzazioni. E lo stesso lavoro interinale si iscrive in un modello specifico di utilizzo dei rapporti di impiego temporanei: principalmente per selezionare personale in vista di future assunzioni. Sono sostanzialmente imprese che investono sul loro capitale sociale.

D'altra parte se si guarda agli esiti della contrattazione collettiva si può rilevare che, con un'unica eccezione, nessuno dei testi rinnovati dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 ha regolamentato la somministrazione a tempo indeterminato. Del resto, più in generale, i contratti nazionali hanno dimostrato un'elevata impermeabilità alle innovazioni previste dalla nuova normativa; hanno agito da “freno” alla loro concretizzazione. In molti settori economici gli attori sociali hanno preferito confermare il quadro normativo già tracciato con i precedenti accordi. Hanno concordato di



6. Come si è visto tra le imprese intervistate attualmente soltanto lo 0,9% ha provato lo staff leasing.

lasciare pressoché invariate le regole sulle forme di lavoro flessibile; su quelle utilizzabili, sulle ragioni e le quantità della loro utilizzazione. I nuovi istituti e i mutamenti di quegli preesistenti sono stati dunque accolti solo parzialmente dai rinnovi degli ultimi anni, quando non sono stati resi addirittura inoperanti.

In ogni caso nel valutare le suddette tendenze occorre considerare anche la concorrenza tra le diverse forme di flessibilità numerica a disposizione del sistema ed in particolare una peculiarità del sistema produttivo italiano rappresentata dall'ampia diffusione dell'appalto. Vi fanno ricorso un quota importante di organizzazioni private, appartenenti a diversi settori d'attività economica e con diverse dimensioni (ma con una prevalenza delle medio-grandi), nonché di organizzazioni pubbliche. Il ricorso all'appalto viene spesso giustificato con l'esigenza di far fronte a picchi produttivi, ma la motivazione principale resta la riduzione dei costi che in molti casi è in grado di assicurare. Un fatto incontrovertibile; d'altra parte tale forma di flessibilità - che contempla forme proprie e forme assolutamente improprie - coincide non raramente con uno scadimento delle condizioni di lavoro e in particolare delle retribuzioni. Proprio per questo, nonostante i suoi molteplici "effetti perversi", rappresenta un concorrente forte ad altre modalità di esternalizzazione e del ricorso a occupazioni temporanee, tra cui la somministrazione di manodopera. Con riferimento a quella a tempo indeterminato (o staff-leasing) non si può però sottovalutare l'impatto della nuova normativa sulla mercato del lavoro, che ha creato svariate "linee d'ombra" tra i due istituti. Le modifiche alla disciplina dell'appalto introdotte dal d.lgs. n. 276/2003 hanno ampliato, per esempio, le ipotesi per la sua ammissibilità, estendendole anche ai casi di appalto di sola manodopera, purché diretta dall'appaltatore o da suoi preposti.

L'utilizzo della somministrazione, come abbiamo visto, non è dunque esclusivo nelle imprese, ma al contrario si affianca ad altre formule contrattuali anch'esse flessibili, che in una certa misura sono anche concorrenti con la stessa somministrazione.

Gli imprenditori vedono in particolare nel tempo determinato il principale concorrente del lavoro somministrato, infatti lo indica circa il 43% di essi. Segue a notevole distanza (indicato infatti soltanto dal 16,8%) il lavoro a chiamata. Una forma flessibile che invero appartiene più ai "desiderata" degli imprenditori che non ai loro reali comportamenti, visto che tra le imprese intervistate soltanto il 2,4% lo ha già adottato.

La formula contrattuale che può invece, sia pure in minor misura, costituire un'alternativa al contratto di lavoro somministrato è la collaborazione coordinata e continuativa o il lavoro a progetto. Ciò non sorprende se si considera che la somministrazione è stata fin qui prevalentemente utilizzata per figure professionali prevalentemente di tipo operaio o esecutivo. Tutte condizioni che fanno preferire rapporti di lavoro di tipo "dipendente", al di là della forma giuridica del contratto. Ciò nonostante, dalle interviste qualitative, è emersa una tendenza in alcuni ambiti di attività, come ad esempio i call center, a sostituire le vecchie collaborazioni coordinate e continuative con il lavoro in somministrazione, a causa della difficoltà nel ricondurre tali mansioni in "lavori a progetto".

I diversi modelli di flessibilità cambiano in rapporto ai settori e alle figure professionali per le quali le imprese ricorrono al lavoro non standard. In ogni caso tra gli

imprenditori che lo utilizzano ben sette su dieci pensano che il contratto di somministrazione funzioni meglio del contratto a termine per il primo contatto con il lavoratore, più di un terzo lo trova più adatto del tempo determinato come strumento di selezione, e per la metà è più efficace anche per il reperimento di personale stabile. Quindi sostanzialmente nel confronto con il tempo determinato ciò che più viene apprezzato dagli imprenditori è il ruolo di selezione e di intermediazione svolto dalle Agenzie, sebbene il costo conseguente al servizio reso sia uno dei principali svantaggi nell'utilizzo.

Sostanzialmente sembra che le imprese, pur apprezzando il servizio svolto dalle Agenzie, vorrebbero pagarlo meno. Ciò risente sia di un effetto culturale, poiché in Italia si è ancora poco abituati all'intermediazione privata di mano d'opera, sia del fatto che sulle Agenzie per il lavoro si canalizza anche la domanda di imprese che in qualche modo vi si sentono costrette, poiché non riescono a soddisfare il proprio fabbisogno di lavoro e di formazione direttamente sul mercato del lavoro o attraverso le Agenzie per l'impiego.

Tra i vantaggi indicati dagli imprenditori, un terzo ritiene che il vantaggio maggiore offerto dal lavoro in somministrazione consista nell'elevata prontezza d'impiego, indicato soprattutto dalle grandi imprese; il 26,9% attribuisce più importanza al carattere esterno del rapporto ed il 26% all'ampia gamma delle durate possibili, scelto soprattutto dagli intervistati delle piccole imprese. In realtà quest'ultimo aspetto sembra relativamente più importante per le imprese che hanno un maggiore bisogno di flessibilità, come le piccole imprese, ma anche per quelle imprese che hanno avuto un minore successo in termini di fatturato, che nel 30,4% dei casi indicano come primo vantaggio nell'utilizzo del lavoro in somministrazione proprio "l'ampia gamma delle durate possibili". Evidentemente, laddove l'impresa ha avuto condizioni economiche più incerte, la somministrazione ha rappresentato un aiuto, consentendo di attivare secondo necessità anche rapporti molto brevi e di non impegnarsi direttamente con i lavoratori.

Certamente l'utilizzo della somministrazione pone alle imprese una serie di problemi legati proprio alla sua natura temporanea. Così, le imprese lamentano che i lavoratori hanno bisogno d'addestramento *on the job*, mentre la loro ambizione sarebbe quella di poter avere lavoratori già formati da poter utilizzare immediatamente per il breve tempo della missione. D'altra parte, nella scelta dell'Agenzia fornitrice il fattore che pesa di più è proprio la capacità di fornire lavoratori sufficientemente formati, seguito dalla capacità di fornire velocemente i lavoratori richiesti e dal contenimento dei costi. Oltre la metà delle imprese si rivolge, in ogni caso, ad una sola Agenzia. Un dato analogo era stato rilevato nella precedente indagine IRES, il che lascia supporre che negli ultimi due anni, pur essendo aumentata la concorrenza nel mercato, di fatto la quota di imprese "fedeli" è rimasta sostanzialmente stabile. Un merito sicuramente da attribuire alle politiche di fidelizzazione messe in campo dalle Agenzie in questi ultimi anni. Del resto è noto che tra i fornitori di lavoro temporaneo esista una dura competizione, non solo a livello locale e nazionale, ma anche internazionale. Se si escludono le più piccole imprese e quelle in cui la somministrazione svolge un ruolo

del tutto occasionale non è, comunque, il risparmio dei costi che orienta le imprese nella scelta di un'Agenzia, quanto piuttosto la qualità del servizio reso in termini di capacità nel fornire lavoratori formati e in tempi brevi.

Le competenze professionali dei lavoratori rappresentano, dunque, uno degli aspetti di maggiore interesse per le imprese. Il 60% circa degli imprenditori intervistati giudica positivamente il livello di formazione dei lavoratori in somministrazione. Sarebbe "del tutto adeguata" per il 4,6%, ma "abbastanza adeguata" per il 56,2%. Rimane una percentuale non irrilevante d'imprenditori che si dichiara invece piuttosto insoddisfatta. Per il 25,6% degli intervistati la formazione dei lavoratori assunti in somministrazione risulterebbe "piuttosto inadeguata" e per il 13,6% "del tutto inadeguata". Va' sottolineato come il dato quantitativo ne sottenda uno qualitativo, di tutto rilievo, sussistendo infatti una correlazione inversa fra il livello dei profili professionali richiesti ed il grado di soddisfazione espresso dai datori di lavoro. Accade così che l'apprezzamento cresca via via che i profili professionali si fanno più elevati. Il maggiore livello di soddisfazione si registra per i profili più alti, la cui formazione viene ritenuta "del tutto" o "abbastanza" adeguata dal 75% degli intervistati. Di converso, è fra i lavoratori meno qualificati che si concentrano le valutazioni maggiormente critiche; poco meno del 40% se si sommano le risposte "piuttosto" e "del tutto inadeguata". Si ricordi però che i "profili bassi" riguardano ben il 60% del totale di tutti i profili considerati nell'indagine (quasi l'80% nell'industria manifatturiera e delle costruzioni), laddove i "profili elevati" - nei riguardi dei quali maggiore è risultato l'apprezzamento datoriale su competenze e formazione - sono stati appena il 2,5% del campione esaminato.

Tale dato ci pare confermi, sintomaticamente, una grave e perdurante tara dell'intero sistema formativo nazionale. Varie indagini convergono nel denunciare il carattere fortemente sbilanciato delle azioni formative poste in essere da aziende ed agenzie specializzate. Tali azioni, infatti, tenderebbero a privilegiare quanti dispongono già di competenze e qualifiche professionali elevate, trascurando colpevolmente quanti invece si attestano - già dai gradi di scolarizzazione conseguiti - su livelli medio-bassi. Le ragguardevoli risorse che, dalla legge n. 196/97 in poi, l'ordinamento pone a disposizione delle azioni formative in favore dei lavoratori temporanei, ha consentito in questi anni - col decisivo contributo di Forma.Temp - la realizzazione di un'ingente mole di interventi. Uno sforzo che nel 2003 si è tradotto in investimenti pari a 97 milioni di euro, con 197.584 allievi coinvolti in corsi di base, formazione professionale, iniziative del genere *on the job*. Con una presenza di tutto riguardo, è opportuno sottolinearlo, di lavoratori immigrati (20%). Il numero maggiore di corsisti si è registrato fra i giovani con età compresa fra i 25 e i 30 anni, con livelli medio-alti di istruzione scolastica, e nelle regioni settentrionali⁷. Tali proporzioni tendono mediamente a riflettere la composizione socio-professionale dei lavoratori temporanei del nostro come di altri paesi. L'esigenza di innalzare complessivamente i livelli di professionalità a disposizione



7. Si veda Cecchi L., Ruda A., 2004, op. cit.

delle imprese - al fine di favorire in queste capacità maggiori di dinamismo ed innovazione - non devono fare trascurare l'ineludibile impegno a favore di quanti partono dai gradini più bassi del sapere professionale. A tal fine maggiore attenzione andrà in futuro rivolta agli interventi volti ad intensificare le azioni nei riguardi dei lavoratori più anziani e verso le fasce deboli e dunque a maggiore rischio di esclusione sociale. Ricordiamo come, a questo riguardo, l'art. 12 del d.lgs. n. 276/03 preveda, insieme alla "promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale", anche iniziative per la promozione dell'emersione del lavoro non regolare, nonché l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati. Un dato che Agenzie, imprese utilizzatrici e organizzazioni sindacali dovranno essere capaci di declinare, seguendo approcci e modalità ispirate alla sperimentazione innovativa e alla massima efficacia sociale ed economica degli interventi.

La transizione dall'interinale alla somministrazione è stata accompagnata dalla cancellazione dell'oggetto sociale esclusivo per le società di fornitura di lavoro temporaneo; la nuova normativa le ha trasformate, riconoscendogli la possibilità di ri-definirsi come operatori "polifunzionali" del mercato del lavoro, in grado di proporre pacchetti integrati di servizi: dalla ricerca e selezione del personale alla mediazione tra domanda e offerta, sino alla ricollocazione professionale. Ma se appare scontato il movimento delle Agenzie verso assetti più complessi, scarsa è la penetrazione dei nuovi servizi nel sistema produttivo italiano, sia in termini di informazione che di utilizzazione. Le imprese che hanno effettivamente acquisito familiarità con tali cambiamenti, che possiedono informazioni sufficienti per poter esprimere una previsione, costituiscono una percentuale esigua. Per di più, tra le "informate", la maggioranza dichiara esplicitamente di non essere interessata.

D'altra parte, occorre dire che - come per lo staff leasing - le stesse Agenzie e loro associazioni non immaginavano un'ampia domanda di "altre" attività: per la saturazione del mercato dei servizi per la gestione del personale, per la presenza di una molteplicità di canali e strumenti, sia interni che esterni alle organizzazioni, sia formali che informali. I contesti in cui l'indagine riscontra una maggior propensione in tal senso sono quelli in cui si era già sedimentata una tradizione di relazioni più articolate tra Agenzia e impresa utilizzatrice. Più attente ai nuovi servizi sono, per esempio, le imprese che utilizzano l'interinale come strumento per selezionare personale in vista di future assunzioni e che già richiedevano alle società di fornitura di lavoro temporaneo un servizio qualitativamente più elevato, con un maggior contenuto di ricerca e selezione.

Fin qui, dunque, le innovazioni introdotte dalla legge 30/2003 non sembrerebbero aver prodotto quei cambiamenti significativi che ci si sarebbe attesi. Quelli finora osservati sembrano derivare piuttosto dall'evoluzione fisiologica del comparto e dalle caratteristiche negative dell'attuale ciclo economico. Complessivamente la riforma del mercato del lavoro non sembra essere stata metabolizzata dal sistema delle imprese, che se da un lato pare conoscerla ancora poco, dall'altro la valuta criticamente. Soltanto un po' più di un terzo delle imprese, infatti, esprime una valutazione completamente positiva, mentre più del 60% formula, una valutazione negati-

va; sebbene, le ragioni di tale orientamento siano profondamente diverse, talvolta antitetiche. Da una parte, vi è una quota minoritaria di imprenditori (17%) che esprime un'ansia - ancor più "radicale" di de-regolazione, ritenendo la nuova normativa come un'iniziativa blanda di flessibilizzazione; il giudizio negativo deriva, dunque, dalla convinzione che, nonostante la riforma, il mercato del lavoro italiano continui a connotarsi per un'eccessiva rigidità.

Dall'altra, vi è una consistente percentuale delle imprese che disapprovano lo sventagliamento di rapporti di impiego flessibili contenuto nella riforma (quasi il 47% degli intervistati). Per alcune ciò ha accresciuto la confusione sulla normativa lavorista, producendo uno stato di notevole incertezza per gli operatori economici; per altre si tratta di un intervento non utile, non necessario, addirittura ridondante. Secondo tali organizzazioni, il mercato del lavoro italiano già possedeva un'adeguata dose di flessibilità; e confermano l'idea che la rigidità, assai spesso contestatagli, è solamente «presunta», appartiene ad un'immagine stereotipica delle sue caratteristiche⁸. Mentre il primo orientamento riflette soprattutto l'opinione degli intervistati delle grandi aziende, il secondo appartiene maggiormente ai piccoli imprenditori, che appaiono così fortemente disorientati di fronte ai mutamenti del contesto legislativo. Ciò che accomuna invece la stragrande maggioranza degli imprenditori è la consapevolezza della non sostenibilità dell'attuale sistema di *welfare* e della necessità di una sua ridefinizione. La maggioranza di essi ritiene, inoltre, che per aumentare l'occupazione sia utile offrire sostegni economici alle imprese in modo da rendere possibile alle imprese stesse l'avvio di processi di stabilizzazione della mano d'opera ed investimenti orientati all'innovazione. Un dato che riteniamo invero molto rassicurante per il futuro del sistema Italia.



8. Si veda: Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G., 2004, op. cit.

bibliografia

- Aa.Vv., *Gli enti bilaterali: mercato del lavoro e rappresentanza sindacale*, in *Il Tema*, "Lav. Dir.", n. 2, 2003.
- Aa.Vv., *Interinali al lavoro*, numero monografico, "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 2, 2002.
- Aa.Vv., *Temporary agency work: national reports*, "Office for Official Publications of the European Communities", Luxembourg, 2002.
- Aa.Vv., *Il diritto del lavoro della flessibilità e dell'occupazione*, Cedam, 2000.
- Aa.Vv., *Le agenzie di lavoro interinale: ruolo di intermediazione e offerta formativa*; rapporto di ricerca, promosso dal Ministero del lavoro e dal Fondo Sociale Europeo, dicembre 2004.
- Aa.Vv. (IRS, Studio APS, Enaip Lombardia, Ial Piemonte), *Lavoro interinale e formazione ricerca*, promossa dal Ministero del lavoro e dal Fondo Sociale Europeo, dicembre 2004.
- Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*", Ediesse, Roma, 2001.
- Accornero A., *L'anomalia italiana*, in "Rassegna sindacale", n. 11, 2001.
- Accornero A., *Nuovi lavori e rappresentanza*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, 2005.
- Alleva P.G., *Le nuove regole della rappresentanza sindacale fra pubblico e privato*, n. 3-4, 1997.
- Alleva P.G., Andreoni A. et al., *La riforma del mercato del lavoro*, Ediesse, 2003.
- Alleva P., *La nuova disciplina degli appalti di lavoro*", in G. Grezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004.
- Altieri G., *Le molte forme della flessibilità*, in "L'Assistenza Sociale", n. 1/2 gennaio-giugno 2003.
- Altieri G., Oteri C., *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, Roma, 2004.
- Altieri G., Oteri C., *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato?* Ires working paper, 2003.

- Altieri, G., Bonaretti M., Leonardi S., Rampino L., *Lavoro flessibile e PP.AA.*, Mimeo, 2001.
- Anastasia B. et al., *Il lavoro interinale in Veneto*, in “Regione Veneto”, *Il mercato del lavoro in Veneto. Tendenze e politiche*, Rapporto 2001.
- Anastasia B., Maurizio D., *Il microcosmo veneto*, in Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, febbraio 2005.
- Arrigo G., *Il leasing di manodopera o travail intérimaire nel diritto comunitario. Play it again...CEE*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 1, 1992.
- Baffone N., *Le linee guida della riforma del diritto del lavoro*, in “Democrazia e diritto”, a. XLIII, n. 3, marzo, 2004.
- Bednarz F., Forma.Temp, *Primo rapporto di attività*, Roma, giugno 2003.
- Bellardi L., *Contrattazione territoriale ed enti bilaterali: alcune osservazioni*, in “Lavoro Informazione”, n. 1, 1997.
- Bellardi L., *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in “Lavoro e diritto”, a. XVIII, n. 1, 2004.
- Benvenuti (1995), *Disciplina e cogestione del lavoro interinale nei Paesi Bassi*, in “RIDL”, I.
- Bernardi M. (a cura di), *Il lavoro interinale: il quadro delle tendenze al 2001*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, www.minwelfare.it
- Bernardi M., *La consistenza economica del comparto interinale nel biennio 1999-2000*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, “Rapporto di monitoraggio”, 2001.
- Bernardi M., Montanino A., *Il contratto interinale come risposta alle rigidità del mercato del lavoro italiano*, Mimeo, 2002.
- Bertolini S., Rizza R. (a cura di), *Atipici?*, Sociologia del lavoro n. 97/2005.
- Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G., *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, in Stato e mercato, n. 71, agosto, 2004.
- Bollani A., *Il ruolo della contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 276/2003*, Mimeo.
- Bonardi O., *Prime osservazioni sul lavoro temporaneo tramite agenzia*, in “RIDL” 1997.
- Bonardi O., “La nuova disciplina della somministrazione di lavoro”, in G. Grezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004.
- Bousez F., *Il lavoro temporaneo in Francia*, in “Diritto delle relazioni industriali”, n. 1, 1992.
- Carabelli U., *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro? Il lavoro interinale in Italia ed in Europa*, in Liso F., Carabelli U., “Il lavoro temporaneo commento alla legge n. 196/97”, Milano, Franco Angeli, 1999.
- Carcano M., Maiocchi S., Ghirardi L., *Motivazioni e speranza degli interinali. La ricerca di Parma*, in “Quaderni di rassegna sindacale” n. 2/2002.
- Cardoni G., *Lavoro temporaneo in Francia e regolamentazione legislativa in Italia: un approccio comparato*, in “RGL”, I, 1997.

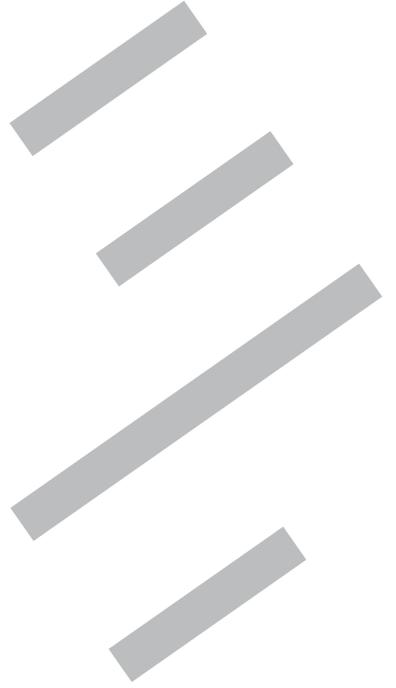
- Cardoni G., *La "via italiana" al lavoro temporaneo*, in "RGL", 1, 1998.
- Carinci F., *Il casus belli, degli Enti bilaterali*, in "Lavoro e Diritto", n. 2, 2003.
- Carinci F., *Una svolta fra ideologia e tecnica: continuità e discontinuità nel diritto del lavoro di inizio secolo*, in "Italian Labour Law e-Journal", n. 1, 2004, www.labour-lawjournal.it
- Carmignani F., Rustichelli E., Marzano G., *Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi*, in "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", ISFOL, n. 5, 2001.
- Carmignani F., Schiattarella R., *Tra due mercati del lavoro. Il lavoro interinale in Umbria tra marginalità ed integrazione*, Agenzia Umbria Lavoro, novembre 2003.
- Carrieri M., *La temporaneità come regola e come problema. Note sul lavoro interinale*, in "Quaderni Rassegna Sindacale", n. 2, 2002.
- Cecchi L., Ruda A., *Rapporto di attività 2003*, Forma.Temp, 2004.
- CIETT, *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*, "International Confederation of Private Employment Agencies", 2000.
- Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Milano, Angeli, 2001.
- Consiglio S., Moschera L. (a cura di), *Le Agenzie per il lavoro. Organizzazione, regolazione e competitività*, Milano, Il Sole 24 Ore Editore, 2005.
- Crora-Bocconi, *Un codice etico per il lavoro temporaneo*, paper, 2002.
- De Luca Tamajo, *Lavoro interinale*, in Aa.Vv., *Lavoro decentrato, interessi dei lavoratori, organizzazione delle imprese*, Bari, Cacucci, 1996.
- Del Boca A., Zaniboni A., *Il lavoro interinale è uno strumento efficace contro la disoccupazione?*, 1999. www.lex.unict.it
- Del Punta R., *La fornitura del lavoro temporaneo nella legge n. 196/97*, in "Riv. It. Dir. Lav.", 1, 1998.
- Della Rocca G., Fantozzi A., Faregna L., *Indagine quantitativa e qualitativa sull'utilizzo del lavoro interinale*, in Lavoro interinale e formazione, ricerca promossa dal Ministero del lavoro e dal Fondo sociale europeo, dicembre 2004.
- Della Rocca G., Sarcina R. (a cura di), *I rapporti di lavoro flessibile nelle Amministrazioni pubbliche*, Analisi e Strumenti per l'innovazione. I Rapporti, Rubbettino 2004.
- Deneuve C., *Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi*, Centre d'Observation Economique, 2000.
- Dunnewijk T., *Temporary work agencies in the Netherlands: emergence and perspective*, in "Cpb Report", n. 1, 2001.
- EIRO Observer (2002), *Non-permanent employment, quality of work and industrial relations*, Comparative Supplement, Bruxelles.
- EIRO, National Reports in www.eiro.eurofound.ie/1999/01/study/, 1998.
- European Commission, *Employment in Europe 2001. Recent trends and prospects*, "Office for Official Publications of the European Communities", Luxemburg, 2001.
- Forma.Temp, *Rapporto sulle attività formative nel 2001*, marzo 2002.
- Fullin G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2004.

- Galantino L., *Il lavoro temporaneo. La disciplina legale e contrattuale*, Milano, Giuffrè Editore, 2000.
- Gambuzza M., Maurizio D., Rasera M., *Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione*, in Regione Veneto, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche: rapporto 2002*, Angeli, Milano, 2002.
- Gasparini S., Mastrogioseppe P., Tomasini S., *Il lavoro flessibile nella pubblica amministrazione e nelle autonomie locali*, rapporto di ricerca, ottobre 2004.
- Ghezzi G., Naccari G., Torrice (a cura di), *Il Libro bianco e la Carta di Nizza*, Ediesse, 2002.
- Gilardi G., *Analisi di una esperienza: Forma.Temp*, in Dandolo P., Pettenello R., *I fondi per la formazione continua: una scommessa da giocare*, Ediesse, 2003.
- Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Ediesse, 2004.
- Guarriello F. (2001), *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene.
- Hepple B., *Le agenzie private per l'impiego nel Regno Unito*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 4, 1998.
- Iacus S.M., Porro G., *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei microdati di una società "no profit" di fornitura di lavoro temporaneo*, Paper, Mimeo, 2001.
- Ichino A., Mealli L., Nannicini T., *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*. Rapporto di ricerca per il Ministero del Lavoro, agosto 2003.
- Ichino P., *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel "muro" del divieto di interposizione*, in "Dir. Lav. Rel. Ind.", n. 3, 1997.
- Ichino P., *Il lavoro e il mercato*, Mondatori, 1996.
- Il Sole 24 Ore, *Interinale, conti in rosso*, 28 dicembre 2002.
- Inail, *Rapporto annuale 2004*, Roma, 2005.
- Incagli L., Rustichelli E. (a cura di), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol "Strumenti e Ricerche", Milano, Angeli, 2002.
- Ires, (Accornero A., Altieri G., Oteri C.) *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Rapporto per il Ministero del lavoro, 2003.
- ISAE, *Le previsioni per l'economia italiana. Crescita e struttura produttiva*, febbraio 2005.
- Isfol, *Secondo Rapporto di monitoraggio sui servizi per l'impiego*, Roma, 14 maggio 2002.
- Isfol-Monitoraggio Spi 2002, *Analisi di profondità dei Centri per l'impiego: per target, per funzioni e per strutture*, "Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 6, 2002.
- Istat, *Classificazione delle professioni*, 1991.
- Istat, *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati*, 12 dicembre 2002, Mimeo.
- Istat, *Rapporto annuale*, 2001.
- Istat, *Rapporto annuale*, 2004.
- Jobert A., *Negoziare la formazione professionale: la posta in gioco per i sindacati francesi*, in "Quad. Rass. Sind", n. 2, 2001.

- Leccese V., Pinto V. (1998), *Osservazioni in tema di lavoro temporaneo*, in Ghera (a cura di), *Occupazione e flessibilità*, Jovene.
- Leonardi S., *Relazioni industriali, bilateralità e formazione professionale: l'esperienza italiana ed europea*, in *La risorsa formazione nella gestione bilaterale delle parti sociali*, Chitone, 2000.
- Leonardi S., *Fondi per la formazione ed il sostegno al reddito*, in Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro fra progresso e mercificazione*, Ediesse, 2004.
- Leonardi S., *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato*. Ediesse, 2005.
- Liso F., *Introduzione* a Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, cit., 1999.
- Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, F. Angeli, 1999.
- Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, Franco Angeli, 1999.
- Magatti M., Fullin G. (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002.
- Marzano G. (a cura di), *Il lavoro interinale in Emilia Romagna*, Regione Emilia Romagna, Agenzia Emilia Romagna Lavoro, 2003.
- Mattone S., *Gli strumenti di sostegno al lavoro temporaneo*, in Aa.Vv., *Il diritto del lavoro della flessibilità e dell'occupazione*, Cedam, 2000.
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, *2° Rapporto di monitoraggio sulle politiche nazionali e del lavoro*, Angeli, Milano, n. 1, 2001.
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, febbraio 2005.
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro, (a cura di Gallina C.) *Il lavoro interinale (o somministrato): un aggiornamento del quadro statistico*, giugno 2005.
- Miscione (1997), *Il lavoro interinale fra contratto di lavoro e contratto di fornitura*, in "DPL", n. 30.
- Montanino A., Sestito P. (a cura di), *Le funzioni del lavoro interinale in Italia: opportunità e peculiarità*, ISFOL, Mimeo, 2002.
- Nannicini T., *Temporary workers: how temporary are they?* Mimeo, 2002.
- Nicolini, *Lavoro temporaneo*, Padova, 1998.
- Olivelli P., Tiraboschi M., *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, collana Adapt-Fondazione "Marco Biagi" n. 5, Giuffrè Editore, Milano, 2005.
- Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma, rapporto di ricerca, novembre 2002.
- Oteri C., *Il lavoro atipico in Italia, tendenze e interpretazioni*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, n. 3/2001.
- Papaleoni, *Spigolature su alcuni recenti provvedimenti normativi in materia di lavoro*, in "MGL," 1997.
- Perulli A., *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in "DLRI", n. 95, 2002.
- Pinto V., *Lavoro e nuove regole. Dal libro bianco al decreto legislativo 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004.

- Porro G., Percorsi di lavoro interinale, in lavoro e sindacato in Lombardia, Franco Angeli, Milano, 2003.
- Rodríguez Ramos M.J., *La disciplina del lavoro intermittente tramite agenzia in Spagna*, in “Diritto delle relazioni industriali”, n. 2, 1999.
- Roman de la Torre M.D., *Le imprese di lavoro temporaneo in Spagna*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, n. 84, 1999.
- Russo A., *Verso un diritto delle risorse umane: riforma Biagi e tecniche di fidelizzazione del personale*, “Diritto delle relazioni Industriali” n. 1/2004.
- Rymkevitch O., *La legalizzazione del lavoro interinale in Grecia*, in “Giornale diritto delle Relazioni Industriali”, Milano, Giuffrè, n. 1/XII, 2002.
- Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di), *L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, in “Le forme del lavoro”, Franco Angeli, 2001.
- Sbordone F., Castoldi R., *Affittasi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità nell'utilizzo del lavoro interinale. Esperienze in Emilia-Romagna*, Angeli, Milano, collana IpL, 2002.
- Sestito P., *Riforma del mercato del lavoro e compatibilità economica*, in Tiraboschi M. (a cura di) 2004, *La Riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè Editore, Milano, 2004.
- Storrie D., *Temporary agency work in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.
- Supiot A. (a cura di), *Il futuro del lavoro*. Edizione italiana a cura di Paolo Barbieri ed Enzo Mingione, Carocci, 2003.
- Tiraboschi M., *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite “agenzia” nell’ordinamento giuridico italiano*, in “DRI”, n. 3, 1997.
- Tiraboschi M., *Alcune note critiche sull’accordo collettivo in materia di lavoro a tempo determinato*, in “Diritto delle relazioni industriali”, n. 4, 1999.
- Tiraboschi M., *La legalizzazione del lavoro intermittente tramite ‘agenzia’ nell’ordinamento giuridico italiano. Prime riflessioni sulla Legge n. 196/1997*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 3, 1997.
- Tiraboschi M., *Lavoro intermittente tramite ‘agenzia’: la recente legislazione in Lussemburgo e Spagna*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 1, 1995.
- Tiraboschi M., *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Torino, Giapichelli, 1999.
- Tiraboschi M., *Le idee vivono*, in “Il Sole 24 Ore”, 6 febbraio 2003.
- Torre T., *Flessibilità e lavoro interinale*, De Ferrari, 2002.
- Uccello S., *Strumento per le imprese medio-grandi*, “Il Sole-24 Ore”, 22-10-2004.
- Varesi P.A., *La formazione professionale. La prestazione di lavoro temporaneo e i lavoratori in mobilità*, in Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, cit., 1999.
- Varesi P.A., *Lavoro interinale: il dibattito in Italia a confronto con l’esperienza francese e belga*, in “Prospettiva sindacale” n. 86, 1994.
- Vitale L., *La grande impresa del lavoro*, Il Sole 24 Ore, 3 settembre 2001.

- Vittore A., Landi F., *Prestazione di lavoro temporaneo e formazione*, in Biagi M. (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1997.
- Weiss M., *Lavoro atipico/temporaneo e tutela della salute: la trasposizione della Direttiva n. 91/383/CEE in Francia, Regno Unito, Germania, Finlandia e Austria. Il caso tedesco*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, n. 3, 1996.
- Zingani G., *Il lavoro interinale in Francia ed in Italia*, in “Diritto del lavoro”, maggio/ agosto, 1994.
- Zoppoli L., *Formazione, politiche dell’impiego e riforme istituzionali*, in “Diritti lavori mercati”, n. 1, 2003.



allegati



INCIDENZA DELLE IMPRESE SUL TOTALE DELLE IMPRESE (settore privato)

	V.P.
011 - Coltivazioni agricole; orticoltura, floricoltura	0,5
012 - Allevamento di animali	0,1
014 - Attività dei serv. non veterinari connessi all'agric. e alla zootecnia	0,5
020 - Silvicultura e utilizzazione di aree forestali e servizi connessi	0,2
050 - Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0,1
111 - Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale	50,0
112 - Attività dei servizi per estrazione petrolio e gas, esclusa prospezione	25,0
141 - Estrazione di pietra	0,4
142 - Estrazione di ghiaia, sabbia e argilla	0,9
143 - Estrazione di minerali per industrie chimiche e per fabbricaz. di concimi	25,0
145 - Estrazione di altri minerali e prodotti di cava n.c.a.	0,4
151 - Produzione, lavoraz. e conservazione di carne e di prodotti a base di carne	3,2
152 - Lavorazione e conservazione di pesce e di prodotti a base di pesce	3,1
153 - Lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi	2,6
154 - Fabbricazione di oli e grassi vegetali e animali	1,0
155 - Industria lattiero-casearia	2,3
156 - Lavorazione delle granaglie e di prodotti amidacei	1,5
157 - Fabbricazione di prodotti per l'alimentazione degli animali	5,9
158 - Fabbricazione di altri prodotti alimentari	0,7
159 - Industria delle bevande	3,4
160 - Industria del tabacco	3,9
171 - Preparazione e filatura di fibre tessili	3,1
172 - Tessitura di materie tessili	3,2
173 - Finissaggio dei tessili	9,8
174 - Confezionamento di articoli in tessuto, esclusi gli articoli di vestiario	1,1
175 - Altre industrie tessili	2,3
176 - Fabbricazione di maglierie	0,7

	V.P.
177 - Fabbricazione di articoli in maglieria	1,6
181 - Confezione di vestiario in pelle	0,7
182 - Confezione di altri articoli di vestiario ed accessori	0,8
183 - Preparazione e tintura di pellicce; confezione di articoli in pelliccia	0,2
191 - Preparazione e concia del cuoio	3,8
192 - Fabbricazione di articoli da viaggio, da correggiaio, borse e selleria	0,7
193 - Fabbricazione di calzature	1,1
201 - Taglio, piallatura e trattamento del legno	1,7
202 - Fabbricazione di fogli da impiallacciatura, compensato e pannelli vari	7,0
203 - Fabbric. di elementi di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia	0,4
204 - Fabbricazione di imballaggi in legno	3,2
205 - Fabbric. altri prodotti in legno, sughero, paglia e materiali da intreccio	0,8
211 - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone	14,5
212 - Fabbricazione di articoli di carta e di cartone	6,6
221 - Editoria	1,6
222 - Stampa e attività dei servizi connessi alla stampa	1,2
223 - Riproduzione di supporti registrati	3,4
231 - Fabbricazione di prodotti di cokeria	100,0
232 - Fabbricazione di prodotti petroliferi raffinati	7,6
241 - Fabbricazione di prodotti chimici di base	13,0
242 - Fabbricazione di pesticidi e di altri prodotti chimici per l'agricoltura	23,9
243 - Fabbricazione di pitture, vernici, inchiostri da stampa e mastici	8,3
244 - Fabbric. prodotti farmaceutici, chimici e botanici per usi medicinali	22,6
245 - Fabbric. di saponi e detergenti, di prod. per la pulizia, profumi e toiletta	7,3
246 - Fabbricazione di altri prodotti chimici	7,3
247 - Fabbricazione di fibre sintetiche e artificiali	10,6
251 - Fabbricazione di articoli in gomma	8,9
252 - Fabbricazione di articoli in materie plastiche	7,6
261 - Fabbricazione di vetro e di prodotti in vetro	1,9
262 - Fabbricazione di prodotti ceramici	1,7
263 - Fabbric. di piastrelle e lastre in ceramica per pavimenti e rivestimenti	15,5
264 - Fabbricazione di mattoni tegole ed altri prod. per l'edil. in terracotta	5,8
265 - Produzione di cemento, calce, gesso	3,7
266 - Fabbricazione di prodotti in calcestruzzo, cemento o gesso	2,9
267 - Taglio, modellatura e finitura della pietra	0,7
268 - Fabbricazione di altri prodotti in minerali non metalliferi	5,0
271 - Produzione di ferro, di acciaio e di ferroleghe (CECA)	32,1
272 - Fabbricazione di tubi	19,7
273 - Altre attiv. di prima trasf. di ferro e acciaio; prod. ferroleghe non CECA	10,3

	V.P.
274 - Produzione di metalli di base preziosi e non ferrosi	16,0
275 - Fusione di metalli	12,2
281 - Fabbricazione di elementi da costruzione in metallo	1,7
282 - Fabbric. cisterne e contenitori in metallo; radiatori e caldaie centraliz.	8,6
283 - Fabbric. generatori di vapore, escluse le caldaie per riscald. centrale	10,8
284 - Fucinatura, imbutitura, stampaggio e profilatura metalli; metall. polveri	9,7
285 - Trattamento e rivestimento dei metalli, lavoraz. meccanica generale per c/t	3,2
286 - Fabbric. di articoli di coltelleria, utensili e oggetti diversi in metallo	3,9
287 - Fabbricazione di altri prodotti metallici	2,4
291 - Fabbric. macchine e appar. per energia meccan., escluso motori per veicoli	10,9
292 - Fabbricazione di altre macchine di impiego generale	3,4
293 - Fabbricazione di macchine per l'agricoltura e la silvicoltura	1,7
294 - Fabbricaz. macchine utensili e parti; installaz., manut. e riparazione	5,7
295 - Fabbricazione di altre macchine per impieghi speciali	5,0
296 - Fabbricazione di armi, sistemi d'arma e munizioni	7,9
297 - Fabbricazione di apparecchi per uso domestico n.c.a.	13,4
300 - Fabbricazione di macchine per ufficio, di elaboratori e sistemi informatici	3,3
311 - Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici	4,9
312 - Fabbricazione apparecchiature per distribuz. e controllo dell'elettricità	4,9
313 - Fabbricazione di fili e cavi isolati	10,2
314 - Fabbricazione di accumulatori, pile e batterie di pile	4,7
315 - Fabbricazione di apparecchi di illuminazione e di lampade elettriche	3,8
316 - Fabbricazione di altri apparecchi elettrici n.c.a.	2,2
321 - Fabbric. di tubi e valvole elettronici e di altri componenti elettronici	5,7
322 - Fabbric. apparecchi trasmettenti per radiodiffus., televisione e telefonia	1,5
323 - Fabbric. apparec. riceventi per radiodiff., televisione e prod. connessi	5,4
331 - Fabbricazione di apparecchi medicali, chirurgici e ortopedici	0,5
332 - Fabbric. di strumenti e apparec. di misurazione, controllo, prova e simili	4,5
333 - Fabbricaz. di apparecchiature per il controllo dei processi industriali	4,3
334 - Fabbricazione di strumenti ottici e di attrezzature fotografiche	1,9
335 - Fabbricazione di orologi	1,7
341 - Fabbricazione di autoveicoli	36,2
342 - Fabbricazione di carrozzerie per autoveicoli; fabbricazione di rimorchi	17,0
343 - Fabbricazione di parti ed accessori per autoveicoli e per loro motori	15,5
351 - Industria cantieristica: costruz. navali e riparaz. di navi e imbarcazioni	1,3
352 - Costruzione di locomotive e di materiale rotabile ferro-tranviario	15,1
353 - Costruzione di aeromobili e di veicoli spaziali	11,4
354 - Fabbricazione di motocicli e biciclette	4,8
355 - Fabbricazione di altri mezzi di trasporto n.c.a.	4,6

	V.P.
361 - Fabbricazione di mobili	1,4
362 - Gioielleria e oreficeria	0,4
363 - Fabbricazione di strumenti musicali	1,2
364 - Fabbricazione di articoli sportivi	3,4
365 - Fabbricazione di giochi e giocattoli	3,0
366 - Altre industrie manifatturiere n.c.a.	2,2
371 - Recupero e preparaz. per riciclaggio di cascami e rottami metallici	1,1
372 - Recupero e preparaz. per riciclaggio di cascami e rottami non metallici	5,3
401 - Produzione e distribuzione di energia elettrica	2,8
402 - Produzione di gas; distribuzione di combustibili gassosi mediante condotta	11,1
403 - Produzione e distribuzione di vapore ed acqua calda	5,9
410 - Raccolta, depurazione e distribuzione d'acqua	4,4
451 - Preparazione del cantiere edile	0,2
452 - Costruzione completa o parziale di edifici; genio civile	0,2
453 - Installazione dei servizi in un fabbricato	0,4
454 - Lavori di completamento degli edifici	0,1
501 - Commercio di autoveicoli	0,9
502 - Manutenzione e riparazione di autoveicoli	0,1
503 - Commercio di parti e accessori di autoveicoli	0,6
504 - Commercio, manutenzione e ripar. motocicli, accessori e pezzi di ricambio	0,1
505 - Vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione	0,2
511 - Intermediari del commercio	0,1
512 - Commercio all'ingrosso di materie prime agricole e di animali vivi	0,3
513 - Commercio all'ingrosso di prodotti alimentari, bevande e tabacco	1,0
514 - Commercio all'ingrosso di altri beni di consumo finale	1,3
515 - Commercio all'ingrosso di prod. intermedi non agricoli, rottami e cascami	1,4
516 - Commercio all'ingrosso di macchinari e attrezzature	1,4
517 - Commercio all'ingrosso di altri prodotti	1,2
521 - Commercio al dettaglio in esercizi non specializzati	0,3
522 - Comm. dettaglio prodotti alim., bevande e tabacco in esercizi specializzati	0,1
523 - Comm. dettaglio prod. farmaceutici, cosmetici e di articoli di profumeria	0,2
524 - Comm. dettaglio altri prodotti (no seconda mano) in esercizi specializzati	0,2
525 - Commercio al dettaglio di articoli di seconda mano	0,3
526 - Commercio al dettaglio al di fuori dei negozi	0,1
527 - Riparazione di beni di consumo personali e per la casa	0,1
551 - Alberghi	1,1
552 - Campeggi ed altri alloggi per brevi soggiorni	0,5
553 - Ristoranti	0,4
554 - Bar	0,2

	V.P.
555 - Mense e fornitura di pasti preparati	2,0
601 - Trasporti ferroviari	6,8
602 - Altri trasporti terrestri	0,3
603 - Trasporti mediante condotte	10,0
611 - Trasporti marittimi e costieri	2,3
612 - Trasporti per vie d'acqua interne (compresi i trasporti lagunari)	0,5
621 - Trasporti aerei di linea	7,3
622 - Trasporti aerei non di linea	0,8
631 - Movimentazione merci e magazzinaggio	2,0
632 - Altre attività connesse ai trasporti	1,1
633 - Attività di agenzie viaggio, operatori turist., assistenza turist. n.c.a.	0,5
634 - Attività delle altre agenzie di trasporto	1,7
641 - Attività postali e di corriere	1,0
642 - Telecomunicazioni	5,9
651 - Intermediazione monetaria	15,5
652 - Altre intermediazioni finanziarie	9,9
660 - Assicurazioni e fondi pensione, escluse le assicur. sociali obbligatorie	38,5
671 - Attiv. ausiliarie di intermed. finanz., escluse assicur. e fondi pensione	0,3
672 - Attività ausiliarie delle assicurazioni e dei fondi pensione	0,3
701 - Attività immobiliari su beni propri	0,1
702 - Locazione di beni immobili propri e sublocazione	0,1
703 - Attività immobiliare per conto terzi	0,2
711 - Noleggio di autovetture	1,4
712 - Noleggio di altri mezzi di trasporto	1,0
713 - Noleggio di altri macchinari ed attrezzature	0,6
714 - Noleggio di beni per uso personale e domestico n.c.a.	0,2
721 - Consulenza per installazione di elaboratori elettronici	0,4
722 - Fornitura di software e consulenza in materia di informatica	1,0
723 - Elaborazione elettronica dei dati	0,4
724 - Attività delle banche di dati	2,3
725 - Manutenzione e riparaz. macchine per ufficio ed elaboratori elettronici	0,7
726 - Altre attività connesse all'informatica	0,8
731 - Ricerca e sviluppo sperim. nel campo delle scienze naturali e ingegneria	0,6
732 - Ricerca e sviluppo sperim. nel campo delle scienze sociali e umanistiche	0,7
741 - Attività legali, contabilità, consulenza, studi di mercato e sondaggi	0,3
742 - Attività in materia di architettura, ingegneria ed altre attiv. tecniche	0,4
743 - Collaudi e analisi tecniche	1,3
744 - Pubblicità	0,8
745 - Servizi di ricerca, selezione e fornitura di personale	2,1

	V.P.
746 - Servizi di investigazione e vigilanza	0,6
747 - Servizi di pulizia e disinfestazione	0,6
748 - Altre attività di tipo professionale ed imprenditoriale n.c.a.	0,4
801 - Istruzione primaria	0,4
802 - Istruzione secondaria	1,0
803 - Istruzione universitaria	1,4
804 - Istruzione per gli adulti ed altri servizi di istruzione	1,1
851 - Attività dei servizi sanitari	0,3
852 - Servizi veterinari	0,2
853 - Assistenza sociale	1,4
900 - Smaltimento dei rifiuti solidi, delle acque di scarico e simili	2,6
921 - Produzioni e distribuzioni cinematografiche e di video	1,0
922 - Attività radiotelevisive	1,0
923 - Altre attività dello spettacolo	0,3
924 - Attività delle agenzie di stampa	0,4
925 - Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali	1,0
926 - Attività sportive	0,4
927 - Altre attività ricreative	0,4
930 - Altre attività dei servizi	0,1
Totale	0,6

Fonte: elaborazioni Ires, su dati Istat, Censimento dell'industria e dei servizi, 2001

- Fabbricazione di prodotti chimici, gomma e materie plastiche 6
 - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di materiali non metalliferi 7
 - Produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo, macchine ed apparecchi meccanici, mezzi di trasporto 8
 - Fabbricazione di macchine/apparecchiature elettriche e ottiche 9
 - Altre industrie manifatturiere 10
 - Stampa, editoria 11
 - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua 12
 - Telecomunicazioni 13
 - Call center (soltanto se in outsourcing) 14
 - Commercio 15
 - Alberghi e ristoranti 16
 - Trasporto, magazzinaggio 17
 - Poste e comunicazioni 18
 - Intermediazione monetaria e finanziaria, Banche 19
 - Attività immobiliari, noleggjo 20
 - Informatica 21
 - Ricerca e Sviluppo 22
 - Istruzione 23
 - Sanità 24
 - Pubblica amministrazione e assicurazione sociale obbligatoria 25
 - Servizi di assistenza alle famiglie 26
 - Servizi alle imprese o alle persone 27
 - Servizi per la cultura e il tempo libero (arte, sport, cinema) 28
 - Altre attività professionali e imprenditoriali 29
 - Altro (spec. _____) 30
- (9-10)

2. In quale tipo di organizzazione rientra l'azienda? (Una sola risposta)

- Organizzazione pubblica (vai a dom. 7) 1
- Organizzazione privata non profit 2
- Organizzazione privata a fini di lucro 3 (11)

3. In quale anno questa azienda ha iniziato l'attività?

_____|_____|_____|_____| (12-15)

4. Qual è la posizione dell'azienda?

(Una sola risposta)

- È completamente indipendente 1
- Fa parte di un gruppo di aziende 2 (16)

5. Quali contatti ha con il mercato

(Una sola risposta)

- Ha contatti diretti con il mercato o con i clienti 1
- Lavora sia per il mercato sia in subfornitura 2
- Lavora soltanto in subfornitura 3 (17)

6. Qual è stato l'andamento complessivo del fatturato nell'ultimo anno?

(Una sola risposta)

- È cresciuto 1
- È diminuito 2
- È rimasto stabile 3 (18)

7. Quante persone lavorano continuativamente per l'azienda (o per l'ente), inclusi i collaboratori coordinati e continuativi e/o i lavoratori a progetto?

Dipendenti a tempo indeterminato _____|_____|_____|_____| (19-23)
 Dipendenti a tempo determinato (inclusi piani di inserimento e apprendistato) _____|_____|_____|_____| (24-28)
 Collaboratori Coordinati e continuativi/
 Lavoratori a progetto _____|_____|_____|_____| (29-33)
 Totale addetti _____|_____|_____|_____| (34-38)

8. Quanti sono i lavoratori interinali (somministrati) che attualmente lavorano nella sua impresa/ente o che hanno lavorato nel corso del 2004?

Lavoratori somministrati a tempo determinato
 Attualmente _____|_____|_____|_____| (42-51)
 Nel 2004 _____|_____|_____|_____| (52-61)
 Lavoratori somministrati a tempo indeterminato
 Attualmente _____|_____|_____|_____| (42-51)
 Nel 2004 _____|_____|_____|_____| (52-61)

9. Quando ha introdotto il lavoro interinale (somministrato) nella sua impresa/ente?

(Una sola risposta)

- 1997 1
- 1998 2
- 1999 3
- 2000 4
- 2001 5
- 2002 6
- 2003 7
- 2004 8
- 2005 9 (62)

10. Quali sono le caratteristiche dei lavoratori interinali (somministrati) impiegati in azienda/ente nel 2004?

(Indichi a sua preferenza i valori assoluti o in percentuale sul totale dei lavoratori interinali)

	Valori assoluti	Valori percentuali
Età media del personale	____	
Lavoratrici donne	____	____ %
Laureati	____	____ %
Diplomati	____	____ %
Lavoratori immigrati	____ (63-76)	____ % (77-84)

11. Nell'ultimo anno (2004) avete assunto nuovo personale?

- Sì 1
- No 2 (85) andare a dom. 13

12. Se sì, erano persone che avevano precedentemente lavorato presso di voi?

(Più risposte possibili)

- Sì avevano svolto delle missioni di lavoro interinale (86)
- Sì avevano un contratto a tempo determinato (incluso CFL, apprendistato) (87)
- Sì avevano svolto delle collaborazioni (88)
- No (89)
1

B. LA GESTIONE DELL'IMPRESA E IL LAVORO SOMMINISTRATO

13. Di norma con quale frequenza l'azienda ha bisogno di lavoratori interinali (somministrati)?

(Una sola risposta)

- Alcune volte l'anno 1
- Ogni due o tre mesi 2
- Una volta al mese 3
- Più volte al mese 4
- Praticamente sempre 5 (90)

14. Nella sua azienda/ente, qual è la durata media delle missioni (in giorni, esclusi i festivi)?

Giorni: ____ (91-93)

15. Come definirebbe il ruolo che il lavoro interinale (somministrato) riveste nella gestione della sua azienda/ente?

- Sistematico/ricorrente 1
- Occasionale 2 (94)

16. Generalmente utilizza missioni di lavoro interinale (somministrato):

(rispondere ad ogni singola voce)

	Spesso	Qualche volta	Rara- mente	Mai
Molto lunghe (oltre 90 giorni)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (95)
Molto brevi (fino a 3 giorni)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (96)
	1	2	3	4

17. L'azienda/ente proroga la durata della missione:

(Una sola risposta)

- Piuttosto frequentemente 1
- Poco frequentemente 2
- Piuttosto raramente 3
- Mai (andare a domanda 19) 4 (97)

18. Se sì, qual è la durata media della proroga?

Giorni: ____ (98-100)

19. Quali sono i tre principali profili di lavoratori interinali/somministrati utilizzati? (Descriverli in dettaglio: ad esempio, "operaio addetto alla macchina per lo stampaggio" od "operatore di call center" ecc., anziché "operaio specializzato" o "impiegato d'ordine")

1. _____
 _____|_|_| (101-102)
2. _____
 _____|_|_| (103-104)
3. _____
 _____|_|_| (105-106)

20. Nell'azienda/ente il lavoro interinale (somministrato) è utilizzato prevalentemente per:

(Una sola risposta)

- Profili bassi (operai generici e assimilati) 1
- Profili medi (impiegati, segretarie) 2
- Profili elevati 3 (107)

C. LE FUNZIONI DEL LAVORO SOMMINISTRATO

21. Quali sono i motivi prevalenti per cui l'azienda/ente utilizza il lavoro interinale (somministrato)?

(Indicare due risposte in ordine di importanza)

- | | I
motivo | II
motivo |
|---|--------------------------|----------------------------|
| - Per fare fronte alle punte di produzione impreviste | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 |
| - Per fare fronte alle punte di produzione previste | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 2 |
| - Per sostituire personale assente per malattia, maternità o congedo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 3 |
| - Per soddisfare l'esigenza di specifiche figure professionali non previste in organico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 4 |
| - Per l'avvio di nuove attività aziendali | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 5 |
- (108) (109)

22. Cosa ha pesato di più nella sua scelta di utilizzare il lavoro interinale (somministrato)?

(Una sola risposta)

- Selezionare e provare nuovo personale in vista di future assunzioni 1
- Evitare i vincoli che comporta il licenziamento 2
- Disporre di più personale con tempi e orari non standard 3
- Ridurre i costi 4
- Disporre di mano d'opera aggiuntiva in tempi rapidi 5
- Altro (spec. _____) 6 (110)

23. Quali sono i criteri con i quali si selezionano i lavoratori mandati dall'agenzia interinale (di somministrazione)?

(Indicare 2 risposte in ordine di importanza)

- | | I
motivo | II
motivo |
|---|--------------------------|----------------------------|
| - La disponibilità ad adattarsi alle esigenze aziendali | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 |
| - Le competenze professionali | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 2 |
| - L'esperienza pregressa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 3 |
| - Le referenze ottenute in missioni o impieghi precedenti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 4 |
- (111) (112)

24. L'azienda/ente ha assunto stabilmente qualche lavoratore omministrato/interinale nell'ultimo anno?

- No, non è capitato (andare a dom. 27) 1 (113)
- Di quelli che hanno lavorato da noi nell'ultimo anno abbiamo assunto circa il |_|_| % (114-115)

25. Se sì, prevalentemente con quale formula contrattuale sono stati assunti? (Una sola risposta)

- A tempo indeterminato 1
- A tempo determinato 2

- Contratto di formazione lavoro/
Piano di inserimento 3
- Apprendistato 4
- Altro (spec. _____) 5 (116)

26. Quale definizione sintetica darebbe dei lavoratori interinali (somministrati) assunti stabilmente?

(Una sola risposta)

- Avevano un bagaglio professionale piuttosto raro 1
- Davano affidamento in fatto di produttività 2
- Avevano notevole disponibilità a essere flessibili 3
- Garantivano una buona integrazione con l'azienda 4
- Altro (spec. _____) 5 (117)

27. Secondo la Sua esperienza, fra le seguenti forme di contratto, quale funziona meglio?

(Una risposta per riga)

- | | Contratto
a termine | Interinale
(sommini-
strazione
a tempo
determinato) |
|--|--------------------------|---|
| - Per il primo contatto con il lavoratore | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (118) |
| - Per la selezione del lavoratore più adatto | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (119) |
| - Per il reperimento di personale stabile | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (120) |
| - | 1 | 2 |

28. Rispetto alle quote attuali, l'azienda/ente incrementerà l'utilizzo del lavoro interinale (somministrato)? (Una sola risposta)

- È probabile che ne impiegheremo di più 1
- Ne impieghiamo in misura sufficiente 2
- No perché non ne possiamo assumere di più per contratto 3
- È probabile che ne impiegheremo di meno 4
- Non ne impiegheremo affatto 5 (121)

29. In un'azienda/ente come la sua, quale sarebbe la quota ideale di lavoratori flessibili rispetto a quelli stabili? (Si intende nel complesso delle diverse forme contrattuali, ossia somministrati, tempo determinato, co.pro, apprendisti ecc....)

Quota ideale % (122-123)

30. Qual è il principale problema che l'azienda/ente incontra nell'utilizzare lavoratori interinali (somministrati)?

(Una sola risposta)

- Gli altri dipendenti vedono in loro degli estranei 1
- Trovano difficile integrarsi con il resto dei nostri lavoratori 2
- Costano troppo 3
- Hanno quasi sempre bisogno di addestramento on the job 4
- Sono poco motivati perché sanno di non rimanere 5
- L'opposizione del sindacato 6
- Nessun problema 7 (124)

31. Generalmente i lavoratori interinali inviati dalle agenzie nella sua impresa/ente hanno una formazione: (una sola risposta)

- Del tutto adeguata 1
- Abbastanza adeguata 2
- Piuttosto inadeguata 3
- Del tutto inadeguata 4 (125)

32. Quali dei seguenti aspetti della formazione dei lavoratori interinali (somministrati) dovrebbero essere migliorati? (Una sola risposta)

- Sviluppo delle competenze relazionali (comunicazione, cooperazione, etc) 1
- Sviluppo delle competenze professionali 2
- Addestramento mirato allo svolgimento delle mansioni da svolgere nella missione 3
- Conoscenza delle norme sulla sicurezza e sulla salute 4
- Altro (spec. _____) 5 (126)

D. I RAPPORTI CON LE AGENZIE DI LAVORO SOMMINISTRATO

33. L'azienda/ente si rivolge a una o più

Agenzie di lavoro interinale

(somministrato)? (Una sola risposta)

- Ad una sola Agenzia (andare a domanda 34) 1
- A più d'una Agenzia (andare a domanda 35) 2 (127)

34. Se si rivolge a una sola Agenzia, vuole spiegare le ragioni di questa scelta?

(Una sola risposta)

- Con questa agenzia abbiamo un rapporto di conoscenza e di fiducia 1
- Una sola agenzia basta se si fa un uso saltuario del lavoro interinale/somministrato 2
- L'agenzia prescelta offre un buon servizio a costi convenienti 3
- Altre ragioni (spec. _____) 4 (128)

35. Se si rivolge a più Agenzie, qual è il principale vantaggio nel rivolgersi a più di una agenzia?

(Una sola risposta)

- Si ha più scelta nella selezione del personale 1
- Si coprono più facilmente le varie professionalità richieste 2
- Tutto sommato si riesce a spendere di meno 3
- Altre ragioni (spec. _____) 4 (129)

36. Quanto tempo impiega in genere l'agenzia per reperire i lavoratori richiesti?

(Se si utilizza più di una agenzia fare riferimento a quella prevalente)

numero di giorni |_|_| (130-131)

37. Qual è il principale problema nei rapporti con l'Agenzia?

(Una sola risposta)

- Il tempo impiegato a trovare determinati profili professionali 1
- La selezione dei candidati non sempre soddisfacente 2

- Le poche informazioni date ai candidati sul lavoro da svolgere 3
- Altro (spec. _____) 4 (132)

38. Qual è il fattore che pesa di più nella scelta di un'Agenzia di lavoro interinale (somministrazione)?

(Una sola risposta)

- La capacità di fornire velocemente i lavoratori richiesti 1
- La capacità di fornire lavoratori sufficientemente formati 2
- La capacità di offrire soluzioni "personalizzate" per la gestione della flessibilità in azienda 3
- Il contenimento dei costi 4
- Altro (spec. _____) 5 (133)

E. LA FLESSIBILITÀ E LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

39. Nel nuovo quadro delineato dalla legge 30/2003 (Legge Biagi) qual è la forma di lavoro flessibile che può fare più concorrenza al lavoro interinale (somministrato) e quale viceversa meno?

(Una sola risposta per colonna)

	Più concorrenza	Meno concorrenza
- Il tempo determinato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1
- L'apprendistato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2
- Il lavoro a chiamata o intermittente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3
- Il lavoro a progetto/Co.Co.Co.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4
- Piano di inserimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 5
- La collaborazione occasionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 6
-	(134)	(135)

40. Oltre al lavoro interinale (somministrato) nella sua azienda/ente sono utilizzate altre forme di lavoro flessibile?

(Sono possibili più risposte)

- Sì, il tempo determinato (136)
- Sì, il contratto di formazione lavoro/piano di inserimento (137)
- Sì, l'apprendistato (138)

- Sì il part-time orizzontale (139)
- Sì il part-time verticale (140)
- Sì le collaborazioni coordinate e continuative/lavoro a progetto (141)
- Sì prestatori d'opera con Partita IVA (142)
- Sì la collaborazione occasionale (143)
- Sì Il lavoro a chiamata (144)
- Sì l'outsourcing (145)
- Altro (spec. _____) (146)

- Non cambierà nulla perché erano già sufficienti le vecchie norme 2
 - Non cambierà nulla perché il nostro contratto collettivo nazionale ha introdotto nuovi vincoli 3
 - Altro (spec. _____) 4
- (149) (150)

41. Qual è il maggiore vantaggio del lavoro interinale (somministrato) rispetto alle altre forme flessibili?

(Una sola risposta)

- L'elevata prontezza d'impiego 1
- La manodopera già selezionata 2
- Il carattere "esterno" del rapporto 3
- L'ampia gamma delle durate possibili 4
- Altro (spec. _____) 5 (147)

42. Qual è invece il maggiore svantaggio?

(Una sola risposta)

- La dipendenza dalle Agenzie fornitrici 1
- L'elevato costo del lavoro 2
- Il carattere "esterno" del rapporto 3
- I vincoli contrattuali 4
- Altro (spec. _____) 5 (148)

44. Con la legge 30/2003 (legge Biagi) le agenzie interinali possono svolgere oltre alla somministrazione di lavoratori anche altre attività. Pensa che si rivolgerà a un'agenzia di somministrazione per i nuovi servizi? (Una risposta per riga)

- | | Sì | No | Non mi sono ancora informato |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| - Selezione <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (151) |
| - Intermediazione <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (152) |
| - Staff leasing (lavoro somministrato a tempo indeterminato) <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (153) |
| - Outplacement (Ricollocazione) <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> (154) |
| | 1 | 2 | 3 |

Devono rispondere alle seguenti domande soltanto gli intervistati delle imprese private e del no profit. Gli intervistati del settore pubblico devono andare alla domanda 50.

43. La legge 30/2003 (Legge Biagi) ha ampliato la possibilità di utilizzo del lavoro somministrato sia rispetto alle motivazioni che ai limiti massimi. Nella sua impresa quale sarà l'effetto? (Una sola risposta per ogni colonna)

- | | Motivazioni | Limiti massimi |
|--|--------------------------|----------------------------|
| - Aumenterà il ricorso allo strumento <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 |

45. Se conosce lo strumento dello staff leasing, quale ritiene possa esserne l'utilità per un'impresa come la sua?

(Una sola risposta)

- Per l'esternalizzazione di attività che non sono centrali per l'azienda 1
- Per l'avviamento di nuove attività 2
- Per delegare all'esterno la gestione di una parte del personale 3
- Altro (spec. _____) 4
- Non conosco lo staff leasing 5 (155)

46. Quali sono i fattori che potrebbero rendere più conveniente lo staff leasing rispetto all'appalto di mano d'opera?

(Una sola risposta)

- Nello staff leasing i lavoratori sono più qualificati 1

- Nello staff leasing i lavoratori sono più motivati 2
- Nello staff leasing l'azienda utilizzatrice ha un maggior controllo sul lavoratore 3
- Si equivalgono 4
- È sempre più conveniente l'appalto di mano d'opera 5 (156)

47. Si rivolgerà alle Agenzie interinali (Ora Agenzie per il lavoro) per le attività di selezione e ricerca? (Una sola risposta)

- Sì, per tutte le figure professionali 1
- Sì, ma soltanto per figure professionali specifiche 2
- No, mi rivolgerò ad agenzie specializzate per la selezione e ricerca 3
- No, preferisco utilizzare relazioni informali 4
- No, abbiamo canali propri di selezione (sito, contatti con le università, ecc) 5 (157)

48. Si rivolgerà alle Agenzie interinali (Ora Agenzie per il lavoro) per l'attività di intermediazione? (Una sola risposta)

- Sì, per tutte le figure professionali 1
- Sì, ma soltanto per alcune figure specifiche 2
- No, mi rivolgerò al collocamento pubblico 3
- No, preferisco utilizzare relazioni informali 4
- No, abbiamo canali propri di reclutamento (sito, contatti con le università, ecc) 5 (158)

49. Pensa di utilizzare la Borsa del lavoro quando sarà a regime? (Una sola risposta)

- Sì per reperire figure professionali di ogni tipo 1
- Sì, ma soltanto per reperire figure professionali medio basse 2
- Sì, ma soltanto per reperire personale appartenente alla fasce svantaggiate 3
- Sì, ma soltanto per reperire figure professionali rare 4

- No 5
- Non la conosco 6 (159)

Le domande seguenti sono per tutti gli intervistati

50. In relazione alla legge 30/2003 (legge Biagi) con quale di queste affermazioni è maggiormente d'accordo?

(Una sola risposta)

- Ha dato un grande aiuto al mercato del lavoro introducendo nuove forme contrattuali flessibili 1
- Non era necessaria perché il mercato era già abbastanza flessibile 2
- Ha creato incertezza perché ha introdotto troppe forme contrattuali 3
- Non ha ridotto a sufficienza i vincoli sulle imprese 4 (160)

51. L'azienda ampliarà la gamma di forme contrattuali flessibili?

(Una sola risposta)

- Sì 1
- No, utilizzeremo lo stesso numero di forme contrattuali 2
- No, restringeremo la gamma di forme contrattuali 3 (161)

52. Secondo lei per aumentare l'occupazione in Italia cosa sarebbe più utile o viceversa meno utile? (Una sola risposta per ogni colonna)

- | | Più utile | Meno utile |
|---|--------------------------|----------------------------|
| - Offrire incentivi alle imprese per innovare | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 |
| - Concedere sgravi contributivi e fiscali alle imprese che assumono stabilmente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 2 |
| - Aumentare la possibilità per le imprese di assumere lavoratori flessibili | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 3 |
| - Rendere possibile il licenziamento quando occorre | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 4 |

- Collegare i salari territoriali alla produttività e al carovita 5
- Spendere molto di più e meglio in formazione 6
- Aumentare gli orari di lavoro 7
- Altro (spec. _____) 8
(162) (163)

53. In generale sulla legge 30/2003 (legge

Biagi) si ritiene: (una sola risposta)

- Molto soddisfatto 1
Perché _____

_____ |__|__| (164-165)
- Abbastanza soddisfatto 2
Perché _____

_____ |__|__| (166-167)

- Piuttosto insoddisfatto 3
Perché _____

_____ |__|__| (168-169)
- Del tutto insoddisfatto 4 (170)
Perché _____

_____ |__|__| (171-172)

54. Cosa pensa del futuro del welfare e delle garanzie e protezioni sociali?

(una sola risposta)

- Vanno rivisti perché costano troppo 1
- Vanno ripensati per aumentare la competitività 2
- Vanno riformati per adattarsi all'invecchiamento della popolazione 3
- Vanno estesi ai soggetti meno protetti 4
- Vanno difesi a tutti i costi così come sono 5 (173)



Collana dell'Osservatorio **Centro Studi**

- 1. *Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici, settembre 2006.*

Finito di stampare nel mese di settembre 2006
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)